



KPN CAO

2025

Vol energie en plezier aan het werk

We zetten alles op alles om iedereen in Nederland te verbinden met een duurzame toekomst. Met onze strategie Connect, Activate & Grow bouwen we verder op de groei van de afgelopen jaren. Dat doen we door onze klanten de beste diensten en ultiem gemak te bieden. We benutten onze netwerken optimaal en moderniseren de organisatie met aandacht voor de groei van onze collega's.

Met ons netwerk van mensen en techniek maken we vooruitgang mogelijk. Altijd op een duurzame manier, met oog voor mensen, bedrijven en de samenleving. Zo maken we van Nederland het meest digitaal verbonden land ter wereld.

Vertrouwen. Lef. Groei. Dat nemen we bij KPN als vertrekpunt. Het bepaalt de unieke KPN manier van doen. Het is de rode draad. Of, eigenlijk, de groene draad. Die maakt ons trots en verbindt ons al 150 jaar. De wereld om ons heen verandert continu en KPN verandert mee. Want we weten dat onze geschiedenis niet de voorspeller van onze toekomst is. Maar één ding is zeker: onze klanten kunnen erop vertrouwen dat we altijd voor ze klaar staan.

We verwachten dat je lef toont in je werk, we schenken je vertrouwen en we bieden je alle ruimte voor persoonlijke groei. Minder werkdruk, meer werkplezier. We maken werk van je welzijn. Mentaal en fysiek. Maar ook sociaal en financieel.

We vinden het belangrijk dat jij je goed voelt. Van je thuissituatie tot de sfeer bij ons op het werk. Daar helpen we je graag bij. Want als jij je lekker voelt, zit je ook lekkerder in je werk. Je bent energiek, veerkrachtig en haalt plezier uit je werk. En vanuit daar kan je groeien.

Veel KPN'ers zijn lid van een vakbond. Daarom kan er een cao tot stand komen. De diverse vakbonden onderhandelen namens de medewerkers met KPN.

In de KPN CAO 2024-2025 staan de afspraken die KPN samen met de vakbonden heeft gemaakt. Afspraken, die jou in staat stellen om keuzes te maken die voor jou betekenis hebben. Afspraken die jou vrijheid geven om zelf je werk in te richten. En die jou genoeg ruimte bieden voor je leven naast je werk. Afspraken die jou helpen om te groeien. Want als jij groeit, groeit KPN.

Klik [hier](#) voor meer informatie over de KPN manier van doen.

Inhoudsopgave

1	Mijn cao	7
1.1	Cao-partijen	9
1.2	Werkingssfeer	9
1.3	Looptijd en inwerkingtreding	9
2	Mijn arbeidsrelatie	10
2.1	Arbeidsovereenkomst	11
2.2	Proeftijd	11
2.3	Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendarbeid	11
2.4	Einde van de arbeidsovereenkomst	13
2.5	Mijn rechten en plichten	13
2.6	Disciplinaire maatregelen	15
2.7	Meewerken aan onderzoeken	16
2.8	Intellectuele eigendomsrechten	16
3	Mijn functie en beloning	18
3.1	Algemeen	19
3.2	Salarisvaststelling en wijze van indelen in salarisschalen	19
3.3	Plaatsing in een hogere salarisschaal	19
3.4	Tijdelijke indeling in lagere salarisschaal	20
3.5	Salarisverhogingen 2025	20
3.5.1	Eerste collectieve verhoging	20
3.5.2	Individuele salarisverhoging	21
3.6	Uitbetaling maandsalaris	21
3.7	Vakantiegeld	21
3.8	Dertiende maand	22
3.9	KPN Salesplan	22
3.10	Toelagen en toeslagen	23
3.11	Arbeidsmarkttoelage	23
3.12	Inpassingstoelage	23
3.13	Herplaatsingstoelage	24
3.14	Werktijdentoeslag	25
3.15	Meerwerk	26
3.16	Overwerk	27
3.17	Stand-by dienst	28

3.18	Jaarurensystematiek (JUS)	29
3.19	Vakantiegeld en toeslagen	32
3.20	Wachttijd	32
3.21	Reistijd mobiel werkenden	33
3.22	Jubileumgratificatie	33
3.23	KPN cao-functiehuis	34
4	Mijn tijd	36
4.1	Arbeidsduur	37
4.2	Werkschema	37
4.3	Vakantie	41
4.4	Verlof	42
5	Mijn duurzame inzetbaarheid	46
5.1	Faciliteiten	48
5.2	Overige middelen en instrumenten	52
5.3	Tijd- en plaatsonafhankelijk werken	54
5.4	Mantelzorg	55
5.5	MVO-doelen	55
5.6	Diversiteit en Inclusie	55
6	Mijn welzijn, gezondheid en zekerheid	56
6.1	Welzijn	57
6.2	Gezondheidsonderzoek	58
6.3	Verzuimbegeleiding	58
6.4	Betaling bij arbeidsongeschiktheid	59
6.5	Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid	60
6.6	Collectieve ongevallenverzekering	60
6.7	Overlijdensuitkering	61
7	Mijn vergoedingen, personeelskorting en KPN FLEX & BOOST	62
7.1	Vergoedingsregelingen	63
7.2	Personeelskorting	63
7.3	KPN FLEX & BOOST	64
8	Mijn pensioen	67
8.1	Pensioenfonds	68
8.2	Pensioengevend salaris	68
8.3	Eigen bijdrage	68

9	Bepalingen cao-partijen	70
9.1	Afwijken van cao	71
9.2	Naleven cao	71
9.3	Wijzigingen	71
9.4	Geschillenregeling	71
9.5	Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties	71
9.6	Faciliteiten vakbondswerk	71
9.7	Stagevergoeding	72
9.8	Reorganisatie	72
9.9	Samenwerkingsverbanden	72
9.10	Overdracht van werkzaamheden	73
10	Overgangsbepalingen	74
10.1	Compensatie pensioenkosten	75
10.2	Overgangsregeling Getronics PinkRocade Overheidspersoneel	75
10.3	Aanvullende pensioenopbouw	76
11	Definities	77
	Trefwoordenlijst	80
Bijlage 1	Salaristabellen	85
Bijlage 2	KPN Salesplan	86



1

Mijn cao

KPN heeft met de vakorganisaties een tweejarige cao afgesproken, die loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Gedurende de looptijd van deze cao vinden er verschillende grote wijzigingen plaats in een aantal cao-bepalingen:

- Per 1 januari 2025 worden de arbeidsduur en de salaristabellen van de verschillende loonlijnen geharmoniseerd naar één uniforme arbeidsduur van 40 uur en één KPN Salaristabel;
- Per 1 januari 2025 wordt het CAO-budget en (een deel van) de variabele beloning omgezet naar vakantiegeld en een dertiende maand;
- Per 1 januari 2025 wordt KPN FLEX & BOOST geïntroduceerd;
- Per 1 januari 2025 is een vernieuwde vakantieverlofregeling van kracht.

Voor de leesbaarheid en duidelijkheid bestaat de tekst van de KPN CAO 2024-2025 daarom uit drie delen:

- In het eerste deel staan alle cao-bepalingen die in 2024 gelden;
- In het tweede deel staan de belangrijkste wijzigingen beschreven die - ten opzichte van 2024 - per 1 januari 2025 plaatsvinden en de (reken)regels die zijn afgesproken om van de oude situatie naar de nieuwe situatie te gaan;
- In het derde deel staan alle cao-bepalingen die in 2025 gelden.

Dit is het derde deel en onderstaande bepalingen gelden dus in 2025.

Leeswijzer

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

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

In deze cao wordt de medewerker, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.

Als het in de cao gaat over 'manager' dan geldt dit ook voor de chapter coach. Dat geldt echter alleen als de betreffende management taak (aantoonbaar) bij die chapter coach is neergelegd.

De meeste afspraken in deze cao gelden voor alle medewerkers. Bij afspraken die alleen voor een specifieke groep medewerkers gelden, staat duidelijk vermeld voor welke medewerkers deze gelden.

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

1.1 Cao-partijen

Cao-partijen zijn:

1. KPN N.V.

KPN N.V. vertegenwoordigt de volgende bedrijven:

- KPN B.V.
- Getronics PinkRocade Overheidspersoneel B.V.

en

2. de volgende vakorganisaties:

- CNV Vakmensen.nl;
- CNV Overheid & Publieke Diensten;
- Qlix;
- en De Unie.

1.2 Werkingssfeer

Deze cao geldt voor jou als:

- je in dienst bent van KPN B.V. of Getronics PinkRocade Overheidspersoneel B.V.;
- en je bent ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 13.

1.3 Looptijd en inwerkingtreding

1. Deze cao loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025¹ en eindigt dan automatisch. Daar is geen opzegging voor nodig.
2. Deze cao vervangt bij de inwerkingtreding alle vorige versies van de KPN cao. Je kunt geen rechten meer ontlenen aan afspraken uit voorgaande cao's.

Dit betekent bijvoorbeeld dat wanneer in deze cao verslechtingen zijn doorgevoerd, dit geen recht geeft op betere afspraken uit voorgaande cao's.

¹ Dit derde deel heeft betrekking op de bepalingen die gelden van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.



2

Mijn arbeidsrelatie

2.1 Arbeidsovereenkomst

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

2.2 Proeftijd

Bij het aangaan van je arbeidsovereenkomst, geldt een proeftijd.

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

2.3 Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendarbeid

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

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

2. Ben je als uitzendkracht werkzaam bij KPN?
Je kunt maximaal 12 maanden – ononderbroken of gedurende meerdere perioden bij elkaar opgeteld – als uitzendkracht werkzaam zijn bij KPN in hetzelfde of gelijksoortig werk. Na deze periode kom je in dienst bij KPN, of kan KPN besluiten de opdracht te beëindigen. Als je gedurende meerdere perioden als uitzendkracht werkzaam bent bij KPN, dan worden de perioden voor en na de onderbreking(en) bij elkaar opgeteld, onder de voorwaarde dat je binnen zes maanden opnieuw in hetzelfde of gelijksoortig werk bij KPN werkzaam bent.
3. Heb je één uitzendperiode als uitzendkracht gewerkt bij KPN, of heb je in meerdere perioden als uitzendkracht bij KPN gewerkt waarbij er maximaal zes maanden tussen de verschillende uitzendperioden zat? En kom je, vanaf de inwerkingtreding van de KPN CAO 2023, aansluitend op de laatste uitzendperiode of na een onderbreking – ongeacht

de duur van deze onderbreking¹ – voor hetzelfde of gelijksoortig werk voor bepaalde tijd in dienst bij KPN? Dan telt de gehele uitzendperiode, waarin je voor hetzelfde of gelijksoortig werk als uitzendkracht werkzaam was bij KPN, inclusief eventuele onderbrekingen, mee als een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

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

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

4. Werk je als uitzendkracht bij KPN en voer je dezelfde werkzaamheden uit als medewerkers in dienst bij KPN?

Vanaf het moment dat je bij KPN als uitzendkracht werkt, gelden in dat geval de bepalingen uit deze cao met betrekking tot:

- salaris en salarisverhoging;
- dertiende maand;
- werktijdtoeslag, overwerkvergoeding en stand-by toeslag;
- toeslag voor wachttijd;
- toeslag voor reistijd mobiel werkenden;
- en 'waar je werkt'-vergoeding en reiskostenvergoeding.

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

Naast de bovengenoemde onderwerpen gelden voor jou ook de cao-afspraken over het KPN Salesplan, uitsluitend als je werkzaam bent in een functie waarop het KPN Salesplan van toepassing is.

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

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

DI-instrument	cao-artikel
Inzetbaarheidsbudget	artikel 5.1 lid 3
Arbeidsmarktsan	artikel 5.1 lid 2
KPN Perspectief mobiliteitstraject	artikel 5.1 lid 2
Financieel advies	artikel 5.1 lid 2
Erkenning Verworven Competenties (EVC)	artikel 5.1 lid 2
Gezondheidsonderzoek	artikel 6.2

2.4 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. In [artikel 7:667](#) e.v. van het BW staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. KPN volgt die bepalingen, bijvoorbeeld over de wettelijke opzegtermijn. Meer informatie hierover is ook te vinden op [TEAMKPN](#).
2. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?
Dan eindigt deze automatisch op de afgesproken datum. Verder kan jij of KPN deze arbeidsovereenkomst tussentijds schriftelijk opzeggen. In dat geval geldt de wettelijke opzegtermijn en valt het einde van je arbeidsovereenkomst altijd samen met het einde van de kalendermaand.
3. Je arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval automatisch met ingang van de dag dat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij je eerder met pensioen gaat. In dat geval eindigt je arbeidsovereenkomst aan het eind van de maand, vóór de maand waarin je met pensioen gaat.
4. Ben je langdurig arbeidsongeschikt en kan je daardoor niet meer werken bij KPN? Dan beëindigt KPN de arbeidsovereenkomst 104 weken na het begin van je arbeidsongeschiktheid. Zou je binnen een half jaar na de beëindiging van je arbeidsovereenkomst 25 of 40 jaar in dienst zijn? Dan zullen we op jouw schriftelijk verzoek de beëindiging uitstellen, zodat je pas uit dienst hoeft direct na je jubileumdatum.

2.5 Mijn rechten en plichten

1. Redelijke opdrachten
Je voldoet aan redelijke opdrachten van je manager. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je ander werk dan je gebruikelijke werkzaamheden moet verrichten of dat je naar een andere locatie moet. Meestal zijn dit soort opdrachten tijdelijk. Je manager overlegt in dat geval eerst met je. Je volgt ook opdrachten van je manager op om meeruren of overuren te werken.
2. Bedrijfskleding
Als je manager het nodig vindt, draag je tijdens je werk de bedrijfskleding die KPN kosteloos aan je verstrekt. Je bent zelf verantwoordelijk voor het onderhoud en het schoonhouden van de kleding. De kosten hiervoor komen voor jouw rekening.

3. Geheimhouding

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

De geheimhoudingsplicht geldt ook als je uit dienst bent van KPN.

4. Veiligheid en gezondheid

Je voorkomt in je werk gevaren voor jezelf en anderen. Je houdt je daarbij aan de richtlijnen en instructies die KPN kent op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Je gebruikt de voorgeschreven (veiligheids)middelen. Je meldt onveilige situaties, veiligheidsincidenten en ongevallen zo snel mogelijk bij je manager en/of de KPN Helpdesk Security, Compliance & Integriteit.

Om gezond en veilig werken voor jou mogelijk te maken, heeft KPN alle risico's die samenhangen met jouw werk, inclusief maatregelen om deze risico's te verminderen of weg te nemen, opgenomen in de [KPN Arbocatalogus](#).

5. Nevenbezigheden

Wil je naast je werk bij KPN andere werkzaamheden doen? Dan bespreek je dit voorafgaand met je manager. De geaccordeerde nevenbezigheden leg je vast in MijnHR. Ook als je geen nevenbezigheden verricht, geef je dit aan. De registratie is jouw verantwoordelijkheid.

Op [TEAMKPN](#) wordt uitgelegd welke nevenbezigheden onder de meldingsplicht vallen en welke niet.

Nevenbezigheden kunnen (deels) verboden worden als deze:

- concurrerend zijn voor KPN;
- in combinatie met je eigen functie (lichamelijk of psychisch) te zwaar voor je zijn;
- schadelijk kunnen zijn voor de belangen of goede naam van KPN.

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

6. Informatie over voorschriften

Je ontvangt van KPN informatie over de regels die je in je werk moet naleven. Dat zijn bijvoorbeeld instructies en voorschriften die zijn opgenomen in diverse (gedrags)codes die van toepassing zijn binnen KPN. De teksten vind je op [TEAMKPN](#). KPN verwacht van je dat je deze regels en voorschriften kent, naleeft en de betreffende trainingen en e-learnings volgt.

7. Klachtrecht

Ben je het niet eens met een beslissing van KPN die op jou persoonlijk van toepassing is? Dan kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie.

Hoe, wanneer en bij wie je een klacht kunt indienen, kun je lezen in de 'KPN Regels bij klachten' op [TEAMKPN](#). Deze klachtenprocedure is samen met de COR vastgesteld.

2.6 Disciplinaire maatregelen

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

Het gaat hierbij om de volgende disciplinaire maatregelen:

Waarschuwing of berisping

Schorsing, voor maximaal 3 dagen.

Bij deze maatregel kan KPN maximaal 50% van je maandinkomen inhouden.

Het al dan niet tijdelijk uit je functie zetten en/of je indelen in een lagere functie.

Bij indeling in een lagere functie kan je manager besluiten dat je in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld

Ontslag

Op [TEAMKPN](#) vind je meer informatie over disciplinaire maatregelen.

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

Dan kan je manager de volgende disciplinaire maatregelen nemen:

Een schriftelijke waarschuwing geven;

Je maandinkomen tijdens arbeidsongeschiktheid tot het wettelijk minimum beperken;

Ontslag verlenen, als je zelfs ná de inhouding op je maandinkomen niet voldoende re-integratie-inspanningen laat zien.

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

3. Als achteraf uit onderzoek blijkt dat de disciplinaire maatregel onterecht is opgelegd, zal KPN je mondeling en schriftelijk volledig rehabiliteren.

Je krijgt dan het salaris dat je eventueel vanwege de schorsing niet hebt ontvangen, alsnog uitbetaald.

2.7 Meewerken aan onderzoeken

1. Het kan zijn dat KPN betrokken wordt bij een verzoek en/of onderzoek door één of meerdere bestuursorganen. Als KPN dat van je vraagt, ben je verplicht om aan een dergelijk verzoek en/of onderzoek mee te werken.
2. Je informeert KPN onmiddellijk als een bestuursorgaan je benadert in verband met een verzoek en/of onderzoek dat KPN aangaat.
3. Het kan zijn dat KPN op eigen initiatief intern onderzoek doet. Je bent ook dan verplicht om mee te werken als KPN dat vraagt.
4. Als blijkt dat in het verzoek en/of onderzoek van het bestuursorgaan gevraagd wordt om gegevens bekend te maken die vallen onder de geheimhoudingsplicht, dan overleg je eerst met KPN over deze vraag. KPN bepaalt vervolgens welke gegevens wel en niet gedeeld mogen worden.
5. Verleen je medewerking aan een verzoek en/of onderzoek, omdat KPN dat van je vraagt? Dan ontvang je te allen tijde interne en/of externe ondersteuning van KPN. De kosten van de externe ondersteuning betaalt KPN tot een door haar te bepalen maximumbedrag.

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

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

2.8 Intellectuele eigendomsrechten

Heb je in het kader van je arbeidsovereenkomst bij KPN, of dankzij bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden die je hebt verkregen bij KPN, bepaalde resultaten tot stand gebracht? Dan is KPN de enige eigenaar van deze resultaten en alle intellectuele eigendomsrechten daarin.

Het maakt daarbij niet uit of je alleen werkt of met anderen. Je informeert KPN zo snel mogelijk schriftelijk, zodra een resultaat tot stand is gekomen.

Onder resultaten verstaat KPN bijvoorbeeld:

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

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

Op verzoek van KPN werk je hieraan mee. Als je daarbij kosten maakt, vergoedt KPN deze kosten.

Voorbeelden van industriële eigendomsrechten zijn:

Merkrechten

Domeinnamen

Octrooirechten

Modelrechten

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

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

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



3

Mijn functie
en beloning

3.1 Algemeen

KPN kent een KPN Salaristabel met salarisschalen van 1 tot en met 13. Of en welke elementen uit dit hoofdstuk pensioengevend zijn, kun je vinden in [hoofdstuk 8, Mijn Pensioen](#).

3.2 Salarisvaststelling en wijze van indelen in salarisschalen

1. Functie en salaristabel

Je wordt door KPN ingedeeld in een functie. Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal op jou van toepassing is. De salarisschaal kun je terugvinden in de KPN Salaristabel. In de KPN Salaristabel staat voor elke schaal een beginsalaris en een normsalaris. Het normsalaris is het maximaal te bereiken salaris in die schaal. Je ontvangt binnen de salarisschaal het maandsalaris dat past bij je ervaring en het niveau waarop je functioneert. De bedragen in de salarisschalen zijn bruto bedragen per maand. Deze bedragen gelden voor een voltijdmedewerker.

Past KPN je als gevolg van een harmonisatie, anders dan de harmonisatie KPN CAO 2024-2025, in de KPN-salarisschalen in? En komt je nieuwe salaris uit onder het beginsalaris van de betreffende schaal? Dan kan het salaris dat je bij aanvang van je functie ontvangt onder het beginsalaris van de schaal liggen.

Meer informatie over het indelen van je functie vind je in [artikel 3.23](#).

2. Relatieve Salaris Positie - RSP

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

3.3 Plaatsing in een hogere salarisschaal

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

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

3.4 Tijdelijke indeling in lagere salarisschaal

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

3.5 Salarisverhogingen 2025

KPN voert de collectieve en individuele salarisverhoging over 2025 door voor de KPN Salaristabel.

3.5.1 Eerste collectieve verhoging

In januari 2025 ontvang je een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering op basis van onderstaande tabel:

Collectieve verhogingstabel per 1 januari 2025:

Salarisschaal	Verhogingspercentage
4 tot en met 9	3,25%
10 en 11	3,0%
12 en 13	2,5%

Afhankelijk van je RSP (peildatum 1 januari 2025) krijg je per 1 januari 2025 een structurele verhoging, een eenmalige uitkering of een combinatie van deze beide toegekend:

- Indien je RSP kleiner is dan of gelijk is aan 100% dan krijg je een structurele verhoging volgens bovenstaande tabel.
- Indien je RSP gelijk is aan of groter is dan de som van 100% + het percentage uit bovenstaande tabel, dan ontvang je een eenmalige bruto uitkering. Het bedrag van de eenmalige uitkering is het percentage uit bovenstaande tabel van je maandsalaris, vermenigvuldigd met 12 (maanden) en een factor 1,75.
- Indien je RSP tussen de 100% en de som van 100% + het percentage uit bovenstaande tabel ligt, dan ontvang je deels een structurele verhoging en deels een eenmalige bruto uitkering. De structurele verhoging is gelijk aan de verhoging, die nodig is om je nieuwe salaris gelijk te laten zijn aan het nieuwe normsalaris op 1 januari 2025 (het oude normsalaris keer het percentage uit bovenstaande tabel).

Het bedrag van de eenmalige uitkering is het percentage uit bovenstaande tabel van je oude maandsalaris, verminderd met het bedrag dat je als structurele verhoging hebt gekregen, vermenigvuldigd met 12 (maanden) en een factor 1,75.

Uitbetalen van collectieve salarisverhoging en eenmalige uitkering

Als zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen ontvang je:

- de collectieve salarisverhoging uiterlijk in januari 2025;
- de eenmalige uitkering als bedrag ineens uiterlijk in januari 2025.

De bedragen zijn niet eerder verschuldigd of opeisbaar.

Verhoging van de KPN Salaristabel

De salarisschaalbedragen in de KPN Salaristabel die op 1 januari 2025 van toepassing zijn, worden per 1 januari 2025 verhoogd met het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de overeenkomstige schaal.

3.5.2 Individuele salarisverhoging

Afhankelijk van je RSP (peildatum 31 maart 2025) krijg je per 1 april 2025 een individuele verhoging. Je krijgt deze verhoging per 1 april 2025 alleen als je al in dienst was op 31 december 2024.

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

Individuele verhogingstabel

RSP	Verhoging
tot 81%	4%
81 tot 90,5%	2,5%
90,5 tot 95%	1,5%
95% tot 100%	(max.) 1%

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

Uitbetalen van individuele salarisverhoging

Als zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen ontvang je de salarisverhoging uiterlijk in april 2025. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd of opeisbaar.

3.6 Uitbetaling maandsalaris

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

3.7 Vakantiegeld

Je ontvangt vakantiegeld. Je bouwt maandelijks 8% van je maandsalaris op.

Het vakantiegeld wordt standaard maandelijks uitbetaald, maar kan naar keuze ook jaarlijks of in andere periodieken worden uitbetaald. Als je je vakantiegeld niet maandelijks wilt laten uitbetalen, dan geef je jouw keuze aan in KPN FLEX & BOOST.

Het vakantiegeld kun je ook besteden aan één of meerdere doelen in KPN FLEX & BOOST.

Je leest meer over het vakantiegeld en KPN FLEX & BOOST in [artikel 7.3](#).

Het vakantiegeld is onderdeel van het maandinkomen.

Het vakantiegeld is pensioengevend.

3.8 Dertiende maand

Je ontvangt een dertiende maand. Je bouwt maandelijks 8,33% van je maandsalaris op. Van de dertiende maand wordt standaard 2%-punt maandelijks uitbetaald, maar kan naar keuze ook jaarlijks of in andere periodieken worden uitbetaald. Als je dit deel van je dertiende maand niet maandelijks wilt laten uitbetalen, dan geef je jouw keuze aan in KPN FLEX & BOOST.

Het restant deel van de dertiende maand (6,33%-punt) wordt in de maand januari volgend op het kalenderjaar van opbouw uitbetaald.

De dertiende maand kun je ook besteden aan één of meerdere doelen uit KPN FLEX & BOOST. Je leest meer over de dertiende maand en KPN FLEX & BOOST in artikel [7.3](#).

De dertiende maand is onderdeel van het maandinkomen.
De dertiende maand is niet pensioengevend.

Medewerkers met KPN Salesplan

Als je werkzaam bent in een functie, waarop KPN Salesplan van toepassing is, wordt 5%-punt van de dertiende maand verplicht ingebracht in de variabele beloningsregeling KPN Salesplan.

Van het restant deel van de dertiende maand (3,33%-punt) wordt standaard 2%-punt maandelijks uitbetaald, maar kan naar keuze ook jaarlijks of in andere periodieken worden uitbetaald. Als je dit deel van je dertiende maand niet maandelijks wilt laten uitbetalen, dan geef je jouw keuze aan in KPN FLEX & BOOST.

Het restant deel van de dertiende maand (1,33%-punt) wordt in de maand januari volgend op het kalenderjaar van opbouw uitbetaald.

De dertiende maand kun je ook besteden aan één of meerdere doelen uit KPN FLEX & BOOST. Je leest meer over de dertiende maand en KPN FLEX & BOOST in artikel [7.3](#).

De dertiende maand is onderdeel van het maandinkomen.
De dertiende maand is niet pensioengevend.

3.9 KPN Salesplan

KPN kent een variabele beloningsregeling met verplichte deelname: KPN Salesplan.

Verplichte deelname

Ben je werkzaam in een Retail of Sales functie, waarop het KPN Salesplan van toepassing is, dan neem je verplicht deel aan het KPN Salesplan.

Je ontvangt een percentage van je feitelijk salaris als variabele beloning. Onder je feitelijk salaris wordt in dit artikel verstaan je maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage. KPN stelt vast welk percentage van je feitelijk salaris geldt bij on-target-performance (OTP).

Meer informatie hierover is opgenomen in [Bijlage 2](#).

Retail

Ben je werkzaam in een Retail functie waarop het KPN Salesplan van toepassing is, dan geldt een standaard OTP percentage van 5% van het feitelijk salaris. Deze 5% wordt verplicht ingebracht vanuit jouw dertiende maand (zie [artikel 3.8](#)).

Je kunt er (jaarlijks) voor kiezen om het OTP percentage van 5% te verhogen, door een vrijwillige extra inleg in KPN FLEX & BOOST (zie [artikel 7.3](#)). Op jouw inleg is de regeling KPN Salesplan ([Bijlage 2](#)) van toepassing.

Sales

Ben je werkzaam in een Sales functie waarop het KPN Salesplan van toepassing is, dan geldt een standaard OTP percentage van 32,5% van het feitelijk salaris. Hiervan wordt 5% verplicht ingebracht vanuit jouw dertiende maand (zie [artikel 3.8](#)).

Je kunt er (jaarlijks) voor kiezen om het OTP percentage van 32,5% te verhogen, door een vrijwillige extra inleg in KPN FLEX & BOOST (zie [artikel 7.3](#)). Op jouw inleg is de regeling KPN Salesplan ([Bijlage 2](#)) van toepassing.

3.10 Toelagen en toeslagen

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

KPN kent de volgende toelagen en toeslagen:

- [arbeidsmarkttoelage](#);
- [inpassingstoelage](#);
- [herplaatsingstoelage](#);
- [werktijdentoeslag](#);
- [overwerktoeslag](#);
- [stand-by toeslag](#);
- en [JUS-toeslag](#);

3.11 Arbeidsmarkttoelage

Je manager kan jou een tijdelijke arbeidsmarkttoelage toekennen. Je manager stelt vast over welke periode je deze toelage ontvangt. De toelage heeft de vorm van een brutobedrag per maand.

3.12 Inpassingstoelage

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

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

1. Waar telt de inpassingstoelage voor mee?

Je inpassingstoelage telt mee voor het bepalen van:

- je vakantiegeld;
- je dertiende maand;
- de uur gebonden toeslagen;
- het bepalen van de grondslag voor een eventuele variabele beloning;
- het bepalen van de grondslag voor loondoorbetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid;
- en je pensioen.

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

2. Harmonisatieprotocol

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

3.13 Herplaatsingstoelage

1. Een herplaatsingstoelage geldt:

- bij plaatsing in een lagere schaal als gevolg van een inhoudelijke wijziging of een (her) indeling van je werkpakket.

- als je (beoogd) boventallig bent en je wordt aangenomen op een functie in een lagere schaal, als je niet meer kunt voldoen aan de eisen die jouw functie aan je stelt en/ of ter bevordering van je duurzame inzetbaarheid, kun je met je manager afspreken een functie op een lager functieniveau te accepteren (vrijwillige demotie zie [artikel 5.2 lid 3](#)).

Je krijgt de herplaatsingstoelage als een vast brutobedrag per maand.

2. Waar telt de herplaatsingstoelage voor mee?

Je herplaatsingstoelage telt mee voor het bepalen van:

- je vakantiegeld;
- je dertiende maand;
- de uur gebonden toeslagen;
- het bepalen van de grondslag voor een eventuele variabele beloning;
- het bepalen van de grondslag voor loondoorbetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid;
- en je pensioen.

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

3.14 Werktijdentoeslag

Voor wie geldt de werkdagtoeslag?

Je komt in aanmerking voor de werkdagtoeslag als je:

- bent ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 10;
- en daadwerkelijk hebt gewerkt op ongebruikelijke tijdstippen.

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

1. Hoogte van de werkdagtoeslag

De hoogte van de toeslag is een percentage van je salaris per uur.

Dit percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt.

Zie de tabel hieronder:

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

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

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

KPN betaalt deze toeslag iedere maand aan je uit.

2. Werktijdentoeslag over vakantie

Je krijgt de werkdagtoeslag ook als je vakantie opneemt. Dit gebeurt in de vorm van een vast percentage (12%) over het bedrag aan uitbetaalde werkdagtoeslag, op basis van een gemiddelde opname van 27 vakantiedagen per jaar bij een voltijdarbeidsduur. KPN betaalt dit iedere maand aan je uit, tegelijkertijd met de werkdagtoeslag.

3. Werken op een feestdag schaal 11 tot en met 13

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

4. Werken op de dag na een feestdag

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

5. Werken op een doordeweekse feestdag

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

6. Werktijdtoeslag ingeval van tijdelijk ander werk

Verricht je in opdracht ander werk waaraan geen of minder werktijdtoeslag is verbonden? Of volg je een functieopleiding? Dan betaalt KPN je de werktijdtoeslag nog maximaal 6 maanden uit.

De hoogte van de werktijdtoeslag is in dat geval gelijk aan de werktijdtoeslag die je in je 'eigen' rooster zou hebben ontvangen.

Kan KPN dit niet vaststellen, dan geldt per maand de gemiddelde werktijdtoeslag per maand over de laatste 3 maanden voordat je tijdelijk ander werk bent gaan doen.

7. Werktijdtoeslag bij arbeidsongeschiktheid

Ben je arbeidsongeschikt? Dan krijg je de werktijdtoeslag die je zou hebben gekregen als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Is niet vast te stellen hoeveel dit is, dan wordt uitgegaan van de gemiddelde werktijdtoeslag in de 3 maanden voor je arbeidsongeschiktheid.

Soms levert een periode van 3 maanden geen redelijke uitkomst op: in dat geval gaat KPN uit van een periode van 12 maanden.

3.15 Meerwerk

Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met je is afgesproken.

Ben je deeltijdmedewerker en moet je hierdoor meer werken dan jouw contracturen, maar heb je niet meer gewerkt dan de geldende voltijdarbeidsduur per week? Dan is er sprake van meerwerk.

Werk je meer dan de geldende voltijdarbeidsduur per week? Dan is er voor de uren boven de voltijdarbeidsduur geen sprake van meerwerk, maar is er sprake van overwerk.

1. Compensatie in tijd

Voor meerwerk ontvang je een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal meeruren waarmee je je contracturen overschrijdt, tot en met de voltijdarbeidsduur.

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

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

Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

2. Vergoeding in geld

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

3. Meeruren en andere arbeidsvoorwaarden

Over de uitbetaalde meeruren ontvang je een vergoeding voor vakantie-uren, op basis van een gemiddelde vakantieopname van 27 dagen per jaar bij een voltijdarbeidsduur. Deze vergoeding voor vakantie-uren wordt gelijktijdig met de meeruren aan jou uitbetaald.

Over uitbetaalde meeruren ontvang je daarnaast:

- vakantiegeld (8%);
- en dertiende maande (8,33%).

Uitbetaalde meeruren tellen bovendien mee voor:

- het bepalen van de grondslag voor loondoorbetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid;
- en je pensioen.

3.16 Overwerk

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

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

Werk je minder dan een half uur langer dan normaal? Dan telt dat niet als overwerk.

1. Compensatie in tijd voor schalen 1 tot en met 10

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

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

2. Overwerktoeslag voor schalen 1 tot en met 10

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

3. Vergoeding in geld

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

3.17 Stand-by dienst

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

1. Stand-by toeslag

Zit je volgens rooster in een stand-by dienst, dan krijgt je voor ieder uur dat je - buiten de werktijden van jou en/of je collega's beschikbaar bent geweest - een bruto toeslag. Deze toeslag wordt geïndexeerd met de collectieve salarisverhogingen. Per 1 januari 2025 bedraagt de stand-by toeslag € 3,27 per uur. KPN betaalt deze toeslag iedere maand aan je uit.

2. Werken tijdens stand-by dienst

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

Vergoeding van gewerkte uren tijdens stand-by dienst	Schaal 1 tot en met 10	Schaal 11 of hoger
Werktijdentoeslag	Volgens tabel (artikel 3.14.1)	Volgens tabel (artikel 3.14.1)
Meerwerk	Compensatie in tijd (artikel 3.15)	Compensatie in tijd (artikel 3.15)
Overwerk	Compensatie in tijd (artikel 3.16)	Compensatie in tijd (artikel 3.16)
Overwerktoeslag	Overwerktoeslag van 25% van het salaris per uur (artikel 3.16)	Geen overwerktoeslag

3. Vergoeding in geld

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

Voor uitbetaalde meeruren geldt wat daarover in [artikel 3.15.3](#) is omschreven.

4. Vergoeding uren rusttijd na nachtelijke oproep

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

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

3.18 Jaarurensystematiek (JUS)

1. Jaarurensystematiek (JUS) en maandsalaris

De Jaarurensystematiek (JUS) is een roostervariant. Daarbij staat het aantal contracturen per week vast, maar kan het aantal werkelijk gewerkte uren per week gedurende het (kalender)jaar verschillen.

In het (kalender)jaar blijft je maandsalaris gelijk, ongeacht je feitelijk gewerkte uren. KPN stelt de totale inzet per jaar vast op basis van het aantal contracturen per week.

2. Spelregels bij JUS

KPN legt je werktijden vast in een rooster. Bij JUS kan je arbeidsduur per week maximaal 4 uur naar onder en 4 uur naar boven afwijken van je contracturen per week. In overleg met de OR kan een andere verdeling worden gekozen, bijvoorbeeld een afwijking naar onder en naar boven van maximaal 16 uur per vier weken.

KPN houdt in het (kalender)jaar je saldo aan gewerkte uren, in tijd gecompenseerde uren en eventueel uitbetaalde uren bij. Werk je meer dan je aantal contracturen, dan bouw je plusuren op. Werk je minder dan je aantal contracturen, dan bouw je minuren op.

In overleg met de OR kunnen gewerkte uren, anders dan uren die in het kader van JUS zijn gewerkt (zoals bijvoorbeeld gewerkte uren tijdens stand-by dienst of andere meer- en overuren), worden bijgehouden op een aparte urenteller en kunnen afspraken worden gemaakt over compensatie in tijd en uitbetaling van deze uren, in positieve afwijking van hetgeen hierover in lid 7 is opgenomen.

3. Afwijkingen van het rooster bij JUS

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

4. Werktijdentoeslag bij JUS voor schalen 1 tot en met 10

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

5. Compensatie in tijd bij JUS

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

Voor het bepalen van het totaal aantal gewerkte uren tellen alle gewerkte uren, ziekte-uren, opgenomen vakantieverlofuren en opgenomen feestdagenverlofuren mee.

Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het (kalender)jaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

6. JUS-toeslag

Per 4 weken bepaalt KPN hoeveel uren je hebt gewerkt. Is dat hoger dan viermaal je contracturen per week, dan krijg je een JUS-toeslag van 30%, over het aantal uren waarmee je het totaal van viermaal je contracturen per week overschrijdt. Deze JUS-toeslag betaalt KPN per maand aan je uit.

De JUS-toeslag komt in plaats van de overwerktoeslag. De JUS-toeslag geldt in aanvulling op de eventuele vergoeding van uitbetaalde meeruren bij JUS.

7. Tussenstand jaarurenteller bij plus- en minuren

Ten minste eens per kwartaal toetst KPN of je jaarurenteller in de plus of in de min staat ten opzichte van eenmaal je contracturen per week.

Is het aantal plusuren groter dan eenmaal je contracturen per week? Dan worden de plusuren waarmee je het totaal van eenmaal je contracturen overschrijdt, omgezet naar compensatieverlof meer- en/of overuren.

- Je kunt voor deze uren vervolgens kiezen voor een compensatie in tijd. Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het (kalender)jaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.
- Je kunt er ook voor kiezen om deze uren gedurende het (kalender)jaar te laten uitbetalen. KPN betaalt deze uren uit tegen het voor jou geldende salaris per uur.

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

Voor uitbetaalde meeruren geldt wat daarover in [artikel 3.15.3](#) is omschreven.

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

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

8. Definitief saldo JUS per (kalender)jaar

KPN stelt aan het einde van het (kalender)jaar het saldo aan gerealiseerde uren definitief vast.

- bij een saldo plusuren betaalt KPN je het aantal uren uit;
- bij een saldo minuren scheldt KPN je de uren kwijt.

Voor uitbetaalde meeruren geldt wat daarover in [artikel 3.15.3](#) is omschreven.

9. Schema JUS per week, per maand en per (kalender)jaar

In het schema hieronder zie je wat er gebeurt per week, per 4 weken, per kwartaal en voor het hele (kalender)jaar.

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

10. In- en uitdiensttreding gedurende het (kalender)jaar en JUS

KPN doet bij in- en uitdiensttreding gedurende het (kalender)jaar alle berekeningen naar rato. Treed je gedurende het (kalender)jaar in dienst, dan staat je jaarurenteller op nul.

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

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

Voor uitbetaalde meeruren geldt wat daarover in [artikel 3.15.3](#) is omschreven.

11. Langdurig verlof bij JUS

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

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

12. Regeling Arbeidsongeschiktheid bij JUS

Ben je arbeidsongeschikt, dan gaat KPN voor het bepalen van je uren uit van het rooster dat gold op het moment dat je arbeidsongeschikt werd.

Ben je langer arbeidsongeschikt dan de termijn waarbinnen je rooster geldt? KPN gaat dan uit van je contracturen per week.

13. Positieve afwijking

In overleg met de OR kan KPN in positieve zin afwijken van de afspraken in dit artikel.

3.19 Vakantiegeld en toeslagen

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

3.20 Wachtijd

Voor wie geldt de regeling voor wachttijd?

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

1. Wat is wachttijd?

Wachtijd is tijd waarin op de een of andere manier sprake is van betrokkenheid met KPN zonder dat sprake is van werken, stand-by dienst of mobiel werken.

Er is sprake van wachttijd als je langer moet reizen, omdat je op verzoek van je manager werkt op een andere plek dan je gebruikelijke werkplek.

Er is geen sprake van wachttijd als je cursussen of opleidingen moet volgen.

2. Vaststelling van wachttijd

KPN berekent eerst de basistijd. De basistijd is de tijd die ligt tussen het moment van vertrek van huis en het moment van aankomst in huis, verminderd met 30 minuten.

Moet je reizen met een overnachting, dan geldt de plaats van overnachting als 'huis'.

De wachtijduren worden als volgt berekend:

- je basistijd verminderd met;
 - je werktijd verminderd met;
 - je pauzetijd verminderd met;
- eventueel meer- en overwerk van die dag.

3. Compensatie in tijd

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

4. Vergoeding in geld

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

3.21 Reistijd mobiel werkenden

Voor wie geldt de regeling voor reistijd mobiel werkenden?

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

1. Indeling in de categorie mobiel werkenden

Je manager bepaalt of je valt onder de categorie mobiel werkenden.

Je moet in ieder geval voldoen aan een van de volgende beschrijvingen:

- je functie brengt met zich mee dat je dagelijkse werkperiodes worden onderbroken door korte reisperiodes;
- of je functie brengt met zich mee dat je werkzaamheden in het algemeen door het land verspreid moet verrichten.

Tijdens de looptijd van deze cao valt alleen de functie van Monteur onder dit artikel. Er is geen sprake van mobiel werken als je een cursus of opleiding moet volgen.

2. Vaststelling van reistijd mobiel werkenden

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

3. Compensatie in tijd

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

4. Vergoeding in geld

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

3.22 Jubileumgratificatie

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

Diensttijd	Jubileumgratificatie
25 jaar	1 x het bruto maandsalaris tot maximaal het normsalaris
40 jaar	1,5 x het bruto maandsalaris tot maximaal 1,5 x het normsalaris

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

1. Berekeningsgrondslag jubileumgratificatie

KPN berekent de jubileumgratificatie op basis van je maandsalaris op je jubileumdatum.

2. Correctie berekeningsgrondslag jubileumgratificatie

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

3.23 KPN cao-functiehuis

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

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

1. Salarisvaststelling en wijze van indelen

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

2. Functie-indelingsprocedure KPN en Functiecommissie

KPN kent een functie-indelingsprocedure die geldt bij functie-indelvragen voor groepen functies en/of groepen medewerkers. Deze procedure is afgesproken met de COR en met vakorganisaties en is te vinden op [TEAMKPN](#). De Functiecommissie maakt onderdeel uit van de functie-indelingsprocedure en brengt advies uit bij dergelijke functie-indelvragen.

3. Verandering in functie-inhoud

Verandert de inhoud van je functie? Dan kan de Functiecommissie op verzoek een advies uitbrengen.

Hierna bepaalt je manager:

- op welke standaardfunctie je functie wordt ingedeeld;
- en/of je als gevolg daarvan al dan niet in dezelfde schaal blijft.

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

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

4. Plaatsing in lagere schaal door wijziging of (her)indeling van werkpakket

- gedurende 18 maanden

Is er een inhoudelijke wijziging in je werkpakket? Of is er een (her)indeling van je werkpakket op een standaardfunctie? En komt je functie daardoor in een lagere salarisschaal terecht? Dan blijf je nog 18 maanden in je huidige salarisschaal. Na 18 maanden volgt inpassing in de lagere salarisschaal.

- na 18 maanden

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

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

Dit artikellid heeft een standaardkarakter.

5. Oneens met je indeling?

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

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

6. KPN cao-functiehuis

KPN werkt aan een modern en passend functiehuis. KPN, vakorganisaties en (een delegatie van) de COR treden gedurende de looptijd van de KPN CAO 2024-2025 in dialoog over het KPN cao-functiehuis.

A close-up photograph of a woman with long, wavy red hair and bangs. She is smiling warmly while holding a teal-colored smartphone to her ear with her right hand. She is wearing a red top, a thin gold chain necklace with a small flower pendant, a gold ring on her ring finger, and a gold bangle on her wrist. The background is a soft-focus green, suggesting an outdoor setting.

4

Mijn tijd

4.1 Arbeidsduur

De voltijdarbeidsduur voor een medewerker is 40 uur per week.

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

Aanpassing arbeidsduur

Je kunt bij je manager eens per jaar een verzoek doen om je wekelijkse arbeidsduur met maximaal vier uur te verhogen, tot maximaal de voltijdarbeidsduur, of met maximaal vier uur te verlagen, tot een ondergrens van 28 uur. De ingangsdatum van deze wijziging wordt in overleg vastgesteld, en ligt uiterlijk drie maanden nadat je het verzoek hebt gedaan. Jouw nieuwe arbeidsduur blijft van toepassing totdat je arbeidsduur wordt aangepast naar aanleiding van een nieuw verzoek.

Wil je je wekelijkse arbeidsduur verhogen, dan beoordeelt je manager of er voldoende werk beschikbaar is én of de extra uren verantwoord zijn in te vullen. In het oordeel wordt rekening gehouden met jouw welzijn, het werk en de afdeling. Je manager gaat hierover met jou in gesprek. Wijst je manager je verzoek af, dan zal je manager dit altijd motiveren. Ben je het niet eens met het oordeel, dan kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie.

Voor alle overige verzoeken om deeltijd te werken en/of andere aanpassingen van je arbeidsduur, geldt de Wet flexibel werken.

4.2 Werkschema

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

In dit individuele werkschema wordt rekening gehouden met jouw privéleven en behoeften, in combinatie met de door jou te behalen resultaten en de team- en afdelingsactiviteiten. Belangrijk uitgangspunt voor de individuele werkschema's is dat er structureel niet meer dan 40 uur per week en 9 uur per dag wordt gewerkt.

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

1. Werktijden

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

Bij het vaststellen van de werktijden gelden, naast de wettelijke regels, ook de eventuele afspraken uit de Werktijdregeling die voor jouw onderdeel mogelijk met de OR is afgesproken. In de Werktijdregeling staat bijvoorbeeld aangegeven welke roosters KPN kent. Werktijdregelingen zijn te vinden op TEAMKPN.

In de volgende gevallen wijkt KPN af van de arbeidstijdenwetgeving.

Deze afwijkende bepalingen gelden alleen voor je wanneer je [onder deze wetgeving valt](#).

Arbeidstijd per dag en per periode	Je werkt maximaal 10,5 uren per dag. Werk je meer dan met je is afgesproken, bijvoorbeeld als gevolg van meerwerk, overwerk, JUS en/of begeeftijd, dan bedraagt je arbeidstijd maximaal 12 uur per dag. Werk je meer omdat je je hebt gewerkt tijdens een stand-by dienst, dan bedraagt je arbeidstijd maximaal 13 uur per dag. Je werkt maximaal gemiddeld per 4 weken 50 uren per week en maximaal per 16 weken gemiddeld 46 uren per week.
Nachtdienst	a. In een nachtdienst werk je helemaal of voor een deel tussen 0.00 uur tot 06.00 uur; b. Tijdens een nachtdienst werk je maximaal 9 uren; c. Je mag maximaal 6 nachtdiensten achter elkaar werken; d. In 13 achtereenvolgende weken mag je maximaal 25 nachtdiensten werken. Houdt je werk op vóór 2.00 uur 's nachts? Dan mag je in die periode van 13 weken maximaal 52 nachtdiensten werken.
Pauze	a. Heb je een aaneengesloten werktijd van meer dan 5,5 uren? Dan geldt een pauze van minimaal 30 minuten. De pauze is 45 minuten bij een aaneengesloten werktijd van meer dan 8 uren; b. Pauzetijd is eigen tijd, behalve als je manager anders beslist; c. Pauzes van een uur of minder tussen 22.00 en 6.00 uur zijn werktijd, als van die werktijd minstens 3,5 uren vallen tussen 0.00 en 6.00 uur; d. Je pauze kan achterwege blijven. Dit gebeurt als je werk tijdens die pauze niet door een andere medewerker kan worden gedaan. Ook kan er geen pauze zijn als je voor je werkzaamheden voortdurend bereikbaar moet zijn; e. Ben je werkzaam als Klantexpert en werk je in een (per periode) wisselend rooster? In aanvulling op bovenstaande geldt dan dat je bij een dienst van 4 uur recht hebt op 15 minuten betaalde pauze, waarvan minimaal 10 minuten aaneengesloten ingeroosterd. Bij een dienst van 5 uur heb je recht hebt op 2 x 10 minuten betaalde pauze. Je manager zorgt ervoor dat je niet te veel belast wordt, wanneer je langdurig achter een beeldscherm werkt. Je krijgt voldoende gelegenheid voor persoonlijke verzorging.
Stand-by-dienst	a. Per periode van 4 weken kun je maximaal 1 keer worden ingeroosterd voor een aaneengesloten stand-by-dienst van 7 maal 24 uren; In aanvulling hierop kun je per jaar voor 1 extra aaneengesloten stand-by-dienst van 7 maal 24 uren worden ingeroosterd; Je kunt per jaar dus maximaal voor 14 stand-by-diensten van aaneengesloten 7 maal 24 uren worden ingeroosterd. b. In overleg met de OR kan voor specifieke groepen medewerkers worden afgeweken van de stand-by-dienst zoals in sub a geregeld; Je kunt bijvoorbeeld maximaal eenmaal per periode van 3 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten in stand-by-dienst worden ingeroosterd.

Rusttijd na nachtelijke oproep (0.00 - 6.00 uur) tijdens stand-by dienst	Als je tijdens de nacht bent opgeroepen om te werken en je daarom hebt gewerkt, maak je aanspraak op 8 uur onafgebroken rust ('uitslaapuren'), aansluitend aan het moment waarop je de werkzaamheden van de laatste oproep hebt afgerond, als: a. je tussen 0.00 uur en 6.00 uur gedurende meer dan twee uren hebt gewerkt; b. en/of je tussen 0.00 uur en 6.00 uur ten minste tweemaal bent opgeroepen om te werken; c. en/of je tussen 0.00 uur en 6.00 uur ten minste eenmaal bent opgeroepen om te werken, waarbij je de werkzaamheden op een andere locatie dan vanuit huis hebt verricht. In alle andere gevallen waarin je tijdens de nacht bent opgeroepen om te werken en je daarom hebt gewerkt, overleg je - waar nodig - met je manager, chapter coach of planningsafdeling over je rusttijd, indien mogelijk vooraf. Zijn je werktijden vastgesteld op de dag volgend op de nachtelijke oproep en wordt een deel van deze werktijd als rusttijd aangemerkt, dan geldt hetgeen in art. 3.17.4 van deze CAO is vermeld.
Werken op zondag	a. Per periode van 6 maanden kun je maximaal 13 zondagen worden ingeroosterd; b. Als je op een zondag 2 uur of minder bent ingeroosterd, telt deze zondag niet mee voor het maximum van 13.

2. Werktijden en werkdruk

KPN houdt op je verzoek zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke omstandigheden bij het vaststellen van je werktijden.

Persoonlijke omstandigheden gaan bijvoorbeeld over je leeftijd of levensfase. Ook je thuissituatie kan een rol spelen. Hierbij kun je denken aan (mantel) zorgtaken voor kinderen of familie, je eigen gezondheid of eventuele maatschappelijke verantwoordelijkheden die je hebt.

Kan je manager geen rekening houden met je verzoek?

Je ontvangt een persoonlijke toelichting van je manager en periodiek evalueren jullie in de gesprekscyclus KPN GROEI hoe het met je gaat.

3. Klachten

Vind je dat je manager onterecht geen rekening heeft gehouden met je persoonlijke omstandigheden of onzorgvuldig met het verzoek is omgegaan?

Je kunt zijn besluit dan laten toetsen door een onafhankelijke Senior HR Lead. Dit volgt uit de regeling 'De rol van HR bij een discretionaire bevoegdheid van een manager'. Deze regeling is te vinden op [TEAMKPN](#).

Ben je het hierna nog niet eens met de gevolgde procedure?

Dan kun je een klacht indienen op grond van de Klachtenprocedure. Deze procedure is ook te vinden op [TEAMKPN](#).

4. Rooster

- a. Het kan zijn dat je werktijden vastliggen in een rooster dat is vastgesteld door je manager. Je manager probeert je werktijden zodanig in het rooster vast te leggen, dat er sprake is van een regelmatig werkschema;
- b. Het rooster geldt voor een periode van 3, 6 of 12 maanden. In overleg met de OR kan van deze periode worden afgeweken;
- c. Je krijgt 28 dagen van tevoren je rooster te horen. In overleg met de OR kan hiervan afgeweken worden;
- d. Werk je Tijd- en plaatsafhankelijk?
Dan maak je samen met je manager afspraken over de wijze waarop dit in jouw geval kan worden ingevuld. Meer informatie over Tijd- en plaatsafhankelijk werken vind je in [artikel 5.3](#);
- e. Ben je werkzaam in een rooster dan kan de Jaarurensystematiek (JUS) op je van toepassing zijn. In overleg met de OR kan de JUS op specifieke groepen medewerkers worden toegepast;
- f. Ben je werkzaam als Klantexpert en werk je in een (per periode) wisselend rooster?
Dan zijn de leden b, c en d van dit artikel niet op je van toepassing

5. Zon- en feestdagen

Je hoeft niet te werken op zon- en feestdagen, behalve als je werk moet worden uitgevoerd en je manager dit met je afsprekt.

Daarnaast kunnen er bijzondere omstandigheden zijn, waardoor ook op zon- en feestdagen moet worden gewerkt.

Je werkt alleen op zondag als je daar zelf mee instemt. Het gaat dan om maximaal 13 zondagen in een periode van 6 maanden. Als je op een zondag 2 uur of minder bent ingeroosterd, telt deze zondag niet mee voor het maximum van 13.

Je mag je manager vragen om op meer zondagen te mogen werken. Er geldt echter in alle gevallen dat je in 12 maanden tenminste 13 zondagen helemaal niet ingeroosterd wordt.

Heb je een arbeidsduur van minimaal 20 uur per week?

Dan wordt je rooster zo vastgesteld dat in je 12 maanden tenminste 13 weekenden niet hoeft te werken.

6. Werktijden en de medezeggenschap

In overleg met de OR kan KPN:

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

4.3 Vakantie

KPN kent een vernieuwde vakantieverlofregeling. Deze regeling geeft jou meer autonomie en regelruimte en helpt je om een gezonde werk-privébalans te realiseren.

Deze regeling is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Je bepaalt in overleg met je manager en je collega's wanneer en hoeveel vakantieverlof je opneemt, waarbij je rekening houdt met jouw welzijn, je individuele doelen, te behalen resultaten, je werkverplichtingen en de collega's met wie je samenwerkt.
- Vakantieverlof wordt niet meer toegekend of geregistreerd in MijnHR.
- Vakantieverlofdagen en- of uren kunnen niet langer worden gekocht of verkocht.
- Je neemt jaarlijks minimaal 20 vakantieverlofdagen op (bij een voltijd arbeidsduur).
- KPN heeft als richtsnoer een gemiddelde opname van 27 vakantieverlofdagen per jaar (bij een voltijd arbeidsduur). Dit past bij het realiseren van een gezonde werk-privébalans. Dit kan dus op jouw initiatief het ene jaar iets meer zijn en het andere jaar iets minder.
- Het kan zijn dat er een met de OR afgesproken Verlofreglement van toepassing is. Het opnemen van vakantieverlofdagen doe je dan volgens dat reglement. Lukt het niet de vakantieverlofdagen volgens het reglement op te nemen, dan zoek je samen met je manager naar een oplossing.
- Bij in- en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar gaan we er van uit dat je je vakantieverlofdagen naar rato hebt opgenomen over de periode dat je in dienst was.
- Heb je op basis van overgangsafspraken of oude rechten nog extra vakantieverlofdagen beschikbaar, dan kun je deze - in aanvulling op de gemiddelde opname van vakantiedagen en in overleg met je manager - opnemen.
- Heb je in een jaar onvoldoende vakantieverlof kunnen genieten vanwege evident onvoldoende arbeidscapaciteit of structurele onderbezetting, dan kun je je manager vragen om het vakantieverlof dat je niet hebt kunnen opnemen, uit te laten betalen, tot een maximum van vijf vakantieverlofdagen. Kom je er met je manager niet uit, dan kun je hierover een klacht indienen bij de Klachtencommissie.

Doorbetaling tijdens vakantie

Je maandinkomen en de eventuele persoonlijke toeslag(en) betaalt KPN tijdens de vakantie door.

4.4 Verlof

1. Feestdagen

De officiële feestdagen zijn:

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

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

Je hebt de mogelijkheid om Hemelvaartsdag in overleg met je manager te ruilen tegen een andere, niet-christelijke feest- of gedenkdag waarbij dezelfde regels gelden voor wat betreft het opnemen van vakantie. Als je gebruik maakt van deze mogelijkheid, geldt niet de werktijdentoeslag en/of vergoeding in tijd zoals bedoeld in [artikel 3.14](#).

2. Buitengewoon verlof

Buitengewoon verlof is van toepassing in de volgende situaties:

Gebeurtenis	Duur	Doorbetaling maandinkomen
Overlijden van een voor jou dierbaar persoon.	Vijf dagen. Valt het buitengewoon verlof in verband met het overlijden van een familielid samen met je vakantie? Dan hoef je daarvoor geen vakantie op te nemen.	Tijdens het verlof in verband met overlijden betaalt KPN je maandinkomen volledig door.
Gebeurtenissen geregeld in de Wet Arbeid en Zorg	Afhankelijk van het verlof.	Uitgangspunt is dat KPN de wet volgt. Uitzonderingen hierop zijn: - Tijdens het betaald ouderschapsverlof betaalt KPN 70% van je maandinkomen door. - Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof betaalt KPN je maandinkomen volledig door. - Bij aanvullend geboorteverlof betaalt KPN je maandinkomen volledig door. Een eventuele uitkering die je op grond van de Wet Arbeid en Zorg ontvangt, wordt in bovenstaande gevallen in mindering gebracht op je maandinkomen.
Geboorteverlof regenbooggezinnen (regenboogverlof): Regenboogouders, die geen aanspraak kunnen maken op zwangerschaps- en bevallingsverlof of (aanvullend) geboorteverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg, ontvangen 6 weken volledig betaald verlof voor de zorg van het kind.	6 weken.	Tijdens het regenboogverlof betaalt KPN je maandinkomen volledig door. Een eventuele uitkering die je op grond van de Wet Arbeid en Zorg ontvangt, wordt in bovenstaande gevallen in mindering gebracht op je maandinkomen.
Transitieverlof: Als je in geslachtstransitie gaat, ontvang je aanvullend buitengewoon verlof. Dit gaat op maat en in overleg met je manager en HR.	In overleg met manager en HR.	Tijdens het transitieverlof betaalt KPN je maandinkomen volledig door.
Andere gebeurtenissen	Op verzoek, je manager beslist of je verlof krijgt en onder welke voorwaarden.	Je manager beslist of tijdens het verlof je maandinkomen wordt doorbetaald.

3. Ouderschapsverlof

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

Voorbeeld 1

Je werkt normaal 32 uur per week.

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

- Een andere invulling van het ouderschapsverlof bepaal je met toestemming van je manager. Je manager kan dat alleen weigeren als het bedrijfsbelang in het gedrang komt. Met je manager maak je afspraken over je werkschema tijdens je verlofperiode.

Voorbeeld 2

Je werkt normaal 32 uur per week.

Je neemt in 26 weken volledig ouderschapsverlof op.

Je budget is nog steeds $26 \times 32 \text{ uur} = 832 \text{ uur}$

Voorbeeld 3

Je werkt normaal 32 uur per week.

Je neemt in 2 jaar tijd elke week 8 uur ouderschapsverlof op.

Je budget is $104 \times 8 = 832 \text{ uur}$

- Je meldt schriftelijk aan je manager dat je ouderschapsverlof wenst op te nemen. Je doet dit ten minste twee maanden voordat het verlof begint. Daarbij geef je het volgende aan:

- hoe lang je ouderschapsverlof wilt;
- het aantal uren ouderschapsverlof per week;
- en op welke dagen en tijdstippen je ouderschapsverlof wilt.

- Tijdens het ouderschapsverlof word je gezien als deeltijdmedewerker. Dat betekent dat alle arbeidsvoorwaarden, waaronder ook je maandinkomen, naar rato zijn. Er geldt een uitzondering voor je pensioenopbouw. De opbouw blijft gelijk: je bouwt evenveel pensioen op als wanneer je geen ouderschapsverlof zou hebben genomen.

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

4. Sabbaticalverlof

Ben je ten minste 24 maanden aaneengesloten in dienst bij KPN?

Dan heb je vanaf dat moment de mogelijkheid om sabbaticalverlof op te nemen. Dit kan een periode zijn van onbetaald verlof, betaald verlof of een combinatie van beide varianten. De periode duurt minimaal vier weken en maximaal 26 weken.

Heb je 8 weken of langer sabbaticalverlof opgenomen? Dan kun je na terugkeer van deze verlofperiode pas weer sabbaticalverlof opnemen na 24 maanden.

In 2024 wordt de regeling sabbaticalverlof nader uitgewerkt en op TEAM KPN gepubliceerd.

Je kunt sparen voor een periode betaald sabbaticalverlof door een inleg in KPN FLEX & BOOST (zie [artikel 7.3](#)).

A close-up, slightly low-angle shot of a man with short, dark, curly hair and a beard. He is smiling broadly, showing his teeth, and looking down and to the right. He is wearing a bright green jacket with black and blue accents. The background is a blurred red-tiled roof. A large green semi-transparent shape covers the bottom left of the image, containing the number 5 and the text 'Mijn duurzame inzetbaarheid'.

5

Mijn duurzame
inzetbaarheid

De wereld om ons heen verandert continu, door veranderende klantwensen, nieuwe technologieën en nieuwe marktpartijen en economieën. Door digitalisering en robotisering veranderen werkzaamheden, verdwijnen functies en ontstaan nieuwe functies. Het is een dynamiek die vraagt om een wendbaar KPN. Om goed en duurzaam inzetbaar te blijven is het van belang dat je je continu blijft ontwikkelen om zo mee te kunnen groeien en bewegen met de ontwikkelingen die KPN en de arbeidsmarkt maken.

Je stelt je eigen doelen voor de korte en langere termijn vast en bespreekt dit met je manager. Dat kan bijvoorbeeld als onderdeel van de gesprekscyclus KPN GROEI'.

Jouw ontwikkeling staat voorop. In dit hoofdstuk lees je alles over de KPN Academy, investeren in je ontwikkeling en je Inzetbaarheidsbudget.

5.1 Faciliteiten

Om je te helpen in je ontwikkeling biedt KPN jou verschillende faciliteiten aan. Hieronder worden de volgende faciliteiten toegelicht:

1. KPN Academy (selfservice portal);
2. Mobiliteitsaanbod;
3. Inzetbaarheidsbudget;
4. en KPN Match.

1. KPN Academy

Heb je loopbaan- en/of opleidingsvragen?

Dan kun je terecht bij de selfservice portal van KPN Academy. Op de portal vind je instrumenten over werken, leren en ontwikkelen.

Ook voor alle opleidingen in het kader van functieopleidingen en de opleidingen die de inzetbaarheid vergroten, kun je terecht bij KPN Academy.

- Opleidingen

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

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

2. Mobiliteitsaanbod

Ons werk is continu in beweging. Dat vraagt om te investeren in nieuwe vaardigheden. Wil je morgen stevig in je schoenen staan op de interne- of externe arbeidsmarkt, dan begint dat met vandaag investeren in jezelf. Het mobiliteitsaanbod helpt jou daarbij.

Mobiliteitsaanbod in de KPN Academy bestaat uit een selectie scans, work-outs, workshops, trainingen en meer. Dit aanbod helpt je met het onderzoeken wie je bent en wat je drijfveren en kwaliteiten zijn om zo te ontdekken hoe de toekomst er voor jou uit kan zien.

Je kunt zonder goedkeuring van je manager³ kiezen uit het aanbod waar je in beginsel onbeperkt gebruik van kan maken, in redelijkheid. KPN betaalt het Mobiliteitsaanbod.

De opties uit het Mobiliteitsaanbod zijn: de Arbeidsmarktscan, Financieel Inzicht, het KPN Perspectief mobiliteitstraject en Erkenning Verworven Competenties (EVC)

- Arbeidsmarktscan

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

- Financieel Inzicht

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

- KPN Perspectief mobiliteitstraject

In overleg met je manager kun je gebruik maken van een KPN Perspectief mobiliteitstraject. Dit is een mobiliteitstraject dat KPN Perspectief op maat voor jou samenstelt en met jou uitvoert. Hiermee ondersteunt KPN Perspectief je bij het oriënteren op of het vinden van ander werk buiten KPN.

- Erkenning Verworven Competenties (EVC)

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

3. Inzetbaarheidsbudget

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

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

b. Kom je in dienst bij KPN vóór 1 juli van het kalenderjaar?

Dan krijg je het hele budget toegekend.

Kom je in dienst bij KPN op of na 1 juli van het kalenderjaar?

Dan heb je een budget van € 750,- voor dat jaar.

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

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

Kun je de gewenste opleiding volledig uit dit budget financieren?

Dan heb je geen toestemming van je manager nodig.

Wil je een opleiding volgen waarvan de kosten hoger zijn dan je Inzetbaarheidsbudget?

Dan kun je aan je manager toestemming vragen om het deel dat je nodig hebt uit het budget van het lopende kalenderjaar toe te voegen aan het volledige budget van het volgende kalenderjaar.

Je kunt in dat jaar vervolgens de duurdere opleiding volgen. Je moet deze opleiding dan wel het jaar ervoor hebben geselecteerd en dit ook zo hebben afgesproken met je manager. Je manager kan dit alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.

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

³ Voor gebruikmaking van het KPN Perspectief mobiliteitstraject geldt dat hiervoor altijd overleg nodig is met je manager.

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

f. Heb je (een deel van) het budget niet gebruikt?

Dan vervalt dit aan het eind van het kalenderjaar of eerder bij beëindiging van je dienstverband.

g. Je mag per kalenderjaar maximaal zestien uur in werktijd besteden aan opleidingen en instrumenten die je volledig betaalt uit je Inzetbaarheidsbudget of als onderdeel van het mobiliteitsaanbod.

Worden jouw (gewone) werktijden vastgesteld in een rooster, dan mag je per kalenderjaar maximaal twintig uur in werktijd besteden aan opleidingen en instrumenten die je volledig betaalt uit je Inzetbaarheidsbudget.

Dit geldt ook voor online- en/of zelfstudieopleidingen en ook als je in deeltijd werkt.

De rest van de tijdsbesteding vindt plaats in eigen tijd. Over de tijdsbesteding maak je afspraken met je manager.

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

i. Maak je kosten voor het reizen naar je opleiding?

Dan betaalt KPN die kosten. Zie hiervoor de 'KPN-regels voor vergoedingen' op [TEAMKPN](#). Dit geldt ook als je uitzendkracht bent en je dezelfde werkzaamheden uitvoert als een medewerker in dienst bij KPN.

4. KPN Match

KPN Match is een intern mobiliteitscentrum van KPN. Dit centrum heeft inzicht in interne (toekomstige) vacatures en kan zo in samenwerking met de organisatieonderdelen interne herplaatsingen mogelijk maken.

KPN Match beschikt over kwalitatief en kwantitatief voldoende capaciteit, inclusief ondersteunende instrumenten, om je effectief te kunnen begeleiden.

Meer informatie over de werkwijze van KPN Match en het meest actuele vacatureproces is te vinden op TEAMKPN.

Interne vacatures-voorrangskandidaten

Bij het invullen van interne vacatures wordt bij (potentiële) geschiktheid rekening gehouden met je mogelijke voorrangspositie. Je hebt een voorrangspositie in de volgende situaties:

- bij (beoogd⁴) boventalligheid;
- of wanneer terugkeer naar de oude functie niet meer mogelijk is als gevolg van arbeidsongeschiktheid.

Het maakt daarbij niet uit of je al geschikt bent of potentieel geschikt bent voor de vacature. Potentieel geschikt zijn voor een functie betekent dat je in staat bent om binnen een redelijke termijn te groeien naar een volledige vervulling van die functie. Dit kan eventueel via een opleiding of training.

KPN beoordeelt of je potentieel geschikt bent.

Je wordt door een manager aangenomen op de interne vacature als:

- je (potentieel) geschikt bent;
- je boventallig bent verklaard;
- en door toepassing van de voorrangsregels.

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

Zijn er meerdere voorrangskandidaten (potentieel) geschikt voor de interne functie?

Dan heeft degene die het meest geschikt is voor de functie voorrang.

Ben je voorrangskandidaat, dan heb je recht op een herplaatsingstoelage in de volgende gevallen:

- als je op een interne functie wordt herplaatst;
- of als je zelf een andere functie vindt;
- en die functie is maximaal twee schaalniveaus lager dan het niveau van je huidige functie.

5.2 Overige middelen en instrumenten

1. KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds

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

2. Oriëntatiestages

Wil je onderzoeken of een andere functie voor je geschikt is als vervolgfunctie?

Rekening houdend met je huidige functie, je mogelijkheden en je wensen kun je maximaal twee weken intern stage lopen in een mogelijk passende vervolgfunctie.

Met je manager spreek je af dat de stage binnen een periode van twaalf maanden plaatsvindt. Dit kan alleen wanneer jij, je eigen manager en de ontvangende manager daar overeenstemming over hebben.

De oriëntatiestage geeft je geen recht op een financiële compensatie. Ook ontstaat er geen recht op een functie.

⁴ Iedereen die op basis van het besluit van de bestuurder, naar aanleiding van een adviesaanvraag, boventallig zou worden.

3. Vrijwillige demotie

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

b. Bij vrijwillige demotie word je op de datum dat je begint in je nieuwe functie geplaatst in de salarisschaal die bij die functie hoort.

Is je laatst verdiende maandsalaris hoger dan het normsalaris van de nieuwe, lagere salarisschaal?

Dan word je ingeschaald op het normsalaris van de lagere schaal. Het verschil tussen je laatstverdiende salaris en het normsalaris van de lagere schaal ontvang je als herplaatsingstoelage.

KPN vermindert je herplaatsingstoelage met toekomstige verhogingen van je maandsalaris.

Voor meer informatie over de herplaatsingstoelage zie [artikel 3.13](#).

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

4. 50%-regeling

a. De 50%-regeling geeft je de mogelijkheid maximaal één jaar 50% te werken waarbij je 100% salaris ontvangt. Dit kan alleen als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- Er is sprake van een specifieke situatie waarin je om functionerings- en/of medische redenen niet meer goed meekunt;
- en er is 50% werk voor handen en dit werk voer je ook daadwerkelijk iedere week uit;
- en je dienstverband eindigt tenminste één jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.

In dit verband wordt met jou een vaststellingsovereenkomst gesloten zonder beëindigingsvergoeding. De datum waarop je uit dienst gaat bij KPN, ligt ten minste twaalf maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd.

KPN beslist of je gebruik mag maken van deze regeling.

Wijst KPN je verzoek om gebruik te maken van deze regeling af?

Dan ontvang je een schriftelijk gemotiveerd besluit.

b. Maak je gebruik van de 50% regeling?

Dan wijzigen je arbeidsvoorwaarden niet, behalve wanneer je een leaseauto hebt. Deze houdt je tot uiterlijk het einde van je leasecontract.

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

5. Generatiepact regeling

De Generatiepact regeling heeft als doel je te ondersteunen om vitaal te kunnen blijven werken. Als je van de regeling gebruikt maakt, dan treed je minimaal één jaar voor de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst.

De regeling geeft je de mogelijkheid 80% van de omvang van je arbeidsovereenkomst te werken, tegen 90% van je salaris en met 100% pensioenopbouw. KPN kan de regeling aanbieden aan door KPN te bepalen medewerkers. Deelname is alleen mogelijk vanaf 61 jaar of ouder. Meer informatie over de voorwaarden van de Generatiepact regeling vind je op [TEAMKPN](#).

6. Regeling Vervroegd Uittreden

De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) geldt uitsluitend tijdens de looptijd van deze cao en stopt daarom op 31 december 2025.

a. Met deze RVU kun je vervroegd, dus eerder dan de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd, stoppen met werken bij KPN met een eenmalige bruto vergoeding.

Ben je geboren vanaf 1 maart 1957 tot 1 januari 1961? Dan kun je in 2024 deelnemen als je voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Je hebt vóór 1 januari 2024 nog geen vaststellingsovereenkomst (VSO) getekend voor de 50%-regeling of de generatiepactregeling;
- en je bent niet langdurig arbeidsongeschikt waarbij je naar verwachting niet zal terugkeren in eigen of aangepast werk binnen KPN;
- en je hebt geen IVA- of WIA-uitkering.

Ben je geboren vanaf 1 maart 1957 tot 1 oktober 1961? Dan kun je in 2025 deelnemen als je voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Je hebt vóór 1 januari 2025 nog geen vaststellingsovereenkomst (VSO) getekend voor de 50%-regeling of de generatiepactregeling;
- en je bent niet langdurig arbeidsongeschikt waarbij je naar verwachting niet zal terugkeren in eigen of aangepast werk binnen KPN;
- en je hebt geen IVA- of WIA-uitkering.

Er kunnen maximaal 75 medewerkers deelnemen in 2024 en maximaal 75 medewerkers in 2025. KPN bepaalt of je aanvraag voldoet aan de voorwaarden. In dat geval wordt je aanvraag, zolang het maximum aantal deelnemers niet is bereikt, verwerkt op volgorde van aanmelding. De laatst mogelijke datum van uitdiensttreden is één maand voor de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

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

c. De eenmalige bruto vergoeding staat gelijk aan 12 maal het wettelijke gemaximeerde (maand)bedrag waarover geen RVU-heffing verschuldigd is en wordt berekend op de datum dat de vergoeding wordt uitgekeerd. In 2024 is dit bedrag vastgesteld op € 2.182,-. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. De vergoeding is naar rato als:

- je overeengekomen arbeidsduur bij uitdiensttreden kleiner is dan 80% van de voltijd arbeidsduur;
- en/of je minder dan 12 maanden voor de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treedt.

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

Meer informatie over de verdere voorwaarden en uitwerking van de RVU en het Reglement vind je op [TEAMKPN](#).

5.3 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Je manager bepaalt of Tijd- en plaatsonafhankelijk werken op je afdeling mogelijk is. Je maakt vervolgens samen met je manager afspraken over de wijze waarop het Tijd- en plaatsonafhankelijk werken in jouw geval kan worden ingevuld.

Er is sprake van Tijd- en plaatsonafhankelijk werken, als het in jouw werk mogelijk is om (in overleg en afstemming met anderen) de tijd én plaats te bepalen. Soms is het alleen mogelijk om de plaats te bepalen: dat noemen we thuiswerken. Je werkt dan bijvoorbeeld volgens een rooster niet op kantoor, maar thuis.

Vind je manager dat Tijd- en plaatsonafhankelijk werken voor jou niet mogelijk is? Dan zal je manager dat gemotiveerd aan je meedelen. Misschien is het voor je werkzaamheden wél mogelijk om (onder voorwaarden) thuis te werken. Bespreek dit met je manager.

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

Werk je thuis of op een andere locatie dan de KPN-gebouwen? Dan ben je zelf medeverantwoordelijk voor goede werkomstandigheden die voldoen aan de wettelijke vereisten die gelden voor arbeidsomstandigheden. Dit geldt ook als je uitzendkracht werkt bij KPN en je dezelfde werkzaamheden uitvoert als medewerkers in dienst bij KPN.

Kijk in de [KPN Arbocatalogus](#) op TEAM KPN voor informatie en richtlijnen voor gezond en veilig werken. Hier vind je ook meer informatie over [Gezond en veilig thuiswerken](#).

5.4 Mantelzorg

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

KPN heeft mantelzorg hoog in het vaandel staan en is een erkend mantelzorgvriendelijke werkgever. Wil je mantelzorg verlenen, dan bespreek je dat met je manager.

Je kunt de mantelzorg vormgeven door:

- gebruik te maken van de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg;
- en/of tijd- en plaatsonafhankelijk werken, als dat voor jou mogelijk is.

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

5.5 MVO-doelen

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

Je mag in overleg met je manager twee dagdelen per kalenderjaar besteden aan MVO-doelen. Hiervoor hoeft je geen verlof op te nemen.

Op [TEAMKPN](#) vind je de MVO-doelen waarvoor dit geldt.

5.6 Diversiteit en Inclusie

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

Specifiek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt stelt KPN per kalenderjaar minimaal 20 tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen uit de doelgroep van de [Wet Banenafpraak](#).



6

Mijn welzijn,
gezondheid en
zekerheid

6.1 Welzijn

Welzijn betekent de aanwezigheid van een goede balans in bijvoorbeeld werk en privé. En ook een juiste balans tussen inspanning en ontspanning en de afwezigheid van structurele beperkingen op fysiek, mentaal of emotioneel gebied.

Hierdoor ben je beter in staat optimaal te presteren én dit zo lang mogelijk vol te houden. Je vitaal voelen is van belang om je vakmanschap optimaal in de praktijk te kunnen brengen en zo waarde toe te voegen. In het licht van de stijgende pensioenleeftijd een belangrijk thema.

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

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

Maatwerkafspraken

KPN stimuleert gesprekken tussen jou en je manager over welzijn en welbevinden, zoals past in een volwassen arbeidsverhouding. Hierin is ook ruimte voor het gesprek over stervensbegeleiding, afscheid en rouw(verwerking) en over klachten rondom menstruatie, overgangsklachten en klachten tijdens de postmenopauze.

Stervensbegeleiding, afscheid en rouw(verwerking)

- KPN realiseert zich dat het afscheid en verlies van een dierbare zeer ingrijpend is. Dit kan gaan om een partner, een kind, een familielid, maar ook een hele goede vriend of vriendin. De wijze waarop een ieder met deze situatie omgaat kan heel verschillend zijn. Het goed omgaan met rouw is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. KPN wil voorkomen dat rouw bestempeld wordt als of leidt tot ziekte en wil jou voldoende ruimte bieden om afscheid te nemen en het verlies te verwerken op een manier die bij je past.

- Omgaan met afscheid en verlies vraagt om maatwerkafspraken over de tijd die je nodig hebt om met deze gebeurtenis om te gaan en om weer aan het werk te kunnen. De ene medewerker heeft behoefte aan een periode van rust, voor de andere medewerker is werk een welkome afleiding en structuur in een moeilijke tijd. De rol van de manager, het team en de collega's is in perioden van afscheid en rouw heel belangrijk. Aanvullend biedt KPN daarbij, waar nodig, professionele hulp en begeleiding in de vorm van laagdrempelige psychologische hulp en bedrijfsmaatschappelijk werk.

- Je kunt gebruik maken van vijf dagen betaald verlof bij het overlijden van een dierbare. In de voorafgaande periode van stervensbegeleiding en afscheid en de periode van verwerking van het verlies maken jij en je manager zo nodig maatwerkafspraken, waarin vormen van betaalde en onbetaalde Wet Arbeid en Zorg (WAZO) verlofregelingen, vakantie- en compensatieverlof en betaald en onbetaald buitengewoon verlof (gecombineerd) kunnen worden ingezet.

Klachten rondom menstruatie, overgangsklachten en klachten tijdens postmenopauze

- Het is belangrijk dat deze klachten bespreekbaar zijn op het werk, zodat jij en je manager samen kunnen kijken naar eventuele maatregelen. Hiermee blijf je met deze klachten duurzaam inzetbaar en kan ziekteverzuim worden beperkt of voorkomen.

- Jij en je manager maken zo nodig maatwerkafspraken voor situaties die hierom vragen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om flexibiliteit in werkuren, werkbelasting en werkplek, zoals de mogelijkheid tot flexibele werktijden, van thuiswerken en van extra pauzes.
- KPN biedt daarnaast de mogelijkheid tot een preventief spreekuur bij de bedrijfsarts, ondersteuning vanuit bedrijfsmaatschappelijk werk en laagdrempelige psychologische hulp.

6.2 Gezondheidsonderzoek

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

6.3 Verzuimbegeleiding

Je hebt recht op verzuimbegeleiding.

Op het moment dat er sprake is van verzuim, bevordert KPN je werkhervatting door:

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

KPN kan een deskundige vragen te onderzoeken of je arbeidsongeschikt bent. Je werkt mee aan een dergelijk onderzoek, nadat je hiertoe schriftelijk en gemotiveerd bent verzocht. Het onderzoek wordt uitgevoerd door een door KPN aangewezen geneeskundige. De geneeskundige deelt vervolgens zijn oordeel met jou en KPN.

Ben je het niet eens met dit oordeel? Dan kun je bij de bedrijfsarts een second opinion aanvragen en/of bij het UWV een deskundigenoordeel.

Heb je reis- en/of verblijfkosten gemaakt voor het geneeskundig onderzoek? Dan vergoedt KPN deze kosten. De hoogte van de vergoeding stelt KPN vast op grond van de KPN-regels voor vergoedingen. Deze zijn te vinden op [TEAMKPN](#).

6.4 Betaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Duur en hoogte loondoorbetaling

Kun je wegens ziekte niet (volledig) je eigen werk doen?

Dan ben je arbeidsongeschikt en betaalt KPN je loon (deels) door. De bepalingen van [artikel 7:629](#) van het BW en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen](#) (WIA) zijn van toepassing.

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste 104 weken doorbetaling van 70% van:

- je maandinkomen;
- en eventuele persoonlijke toeslag(en).

De betaling is gebaseerd op het maandinkomen dat je zou krijgen als je niet ziek was.

Daar bovenop ontvang je een aanvulling op dezelfde loonelementen tot aan een percentage van:

Periode	Aanvulling tot
Week 0 tot en met 26	100%
Week 27 tot en met 52	90%
Week 53 tot en met 104	75%

Heb je in de periode voorafgaand aan je ziekteverzuim meeruren uitbetaald gekregen?

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

2. Opbouw pensioen bij arbeidsongeschiktheid

Je bouwt pensioen op tijdens de verzuimperiode, alsof je niet ziek bent. KPN berekent echter alleen over je maandsalaris, vakantiegeld en eventuele toelagen de bijdrage aan je pensioen en de eventuele tegemoetkoming als bedoeld in [artikel 10.1](#) (Compensatie pensioenkosten).

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

3. Samenloop met andere uitkeringen

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

KPN is niet verplicht je loon door te betalen:

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

6.5 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid

Voor alle medewerkers heeft KPN collectieve WIA-verzekeringen afgesloten, die je beschermen tegen een deel van de achteruitgang in inkomen bij arbeidsongeschiktheid. Je bent automatisch verzekerd voor deze WIA-verzekeringen, als je voldoet aan de polisvoorwaarden.

De collectieve WIA-verzekeringen bestaan uit twee arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, de Loondervingsverzekering 35-min en de WGA Hiaatverzekering.

1. Loondervingsverzekering 35-min

Deze verzekering keert uit als:

- je bij de WIA-beoordeling 15% tot 35% arbeidsongeschikt bent.

2. WGA Hiaatverzekering

Deze verzekering keert uit, als:

- je bij de WIA-beoordeling in aanmerking komt voor een WGA-uitkering;
- en je een WGA-vervolguitkering van het UWV ontvangt, waarbij het niet lukt om minimaal 50% van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit te verdienen.

KPN houdt de premie in op je loon en betaalt deze aan de verzekeraar.

Deelname aan het arrangement betekent altijd dat beide arbeidsongeschiktheidsverzekeringen van toepassing zijn. Wil je niet deelnemen aan deze verzekeringen?

Dan geef je dat uitdrukkelijk aan door het invullen en ondertekenen van een [afstandsverklaring](#).

Uitgebreide informatie over de collectieve WIA-verzekeringen is te vinden op [TEAMKPN](#).

6.6 Collectieve ongevallenverzekering

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

6.7 Overlijdensuitkering

Als je overlijdt betaalt KPN het volgende uit:

- het tot en met de dag van overlijden nog niet betaalde maandinkomen;
- en een netto-uitkering ineens van 3 maal je bruto maandinkomen.

KPN betaalt de overlijdensuitkering aan:

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

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

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

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



7

Mijn vergoedingen,
personeelskorting en
KPN FLEX & BOOST

7.1 Vergoedingsregelingen

1. 'Waar je werkt-vergoeding' en reiskosten

KPN kent een bedrijfsregeling voor vergoedingen, de KPN regels voor vergoedingen. Hierin is onder andere de 'waar je werkt-vergoeding' opgenomen. Onderdeel hiervan zijn een vaste internetvergoeding per maand en een thuiswerkvergoeding per dag, waarop je volledig thuis hebt gewerkt. Deze internetvergoeding staat los van de bestaande regeling Personeelskorting, zoals in [artikel 7.2](#) is opgenomen.

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

Vergoeding van reiskosten

Alle werkgerelateerde kilometers voor woon werk of zakelijke ritten kun je declareren. De hoogte van de vergoeding kun je terugvinden in de KPN regels voor vergoedingen op [TEAMKPN](#).

Voor medewerkers in 24/7- en/of volcontinudiensten is in de regeling een aanvullende reiskostenvergoeding opgenomen voor reisbewegingen van en naar kantoor in verband met een late, nacht-, vroege of weekenddienst, waarbij geen of lastig gebruik kan worden gemaakt van het openbaar vervoer.

Het kan zijn dat over de tegemoetkoming loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden betaald. In dat geval houdt KPN deze loonheffing en het werknemersaandeel in de sociale verzekeringspremies in op de tegemoetkoming.

2. Tegemoetkoming telefoonkosten

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

Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

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

7.2 Personeelskorting

Je kunt 50% korting krijgen op een aantal producten en diensten (merken) van KPN, waaronder maximaal één internetabonnement per medewerker.

Over de korting moet belasting worden betaald. Zie voor meer informatie hierover [TEAMKPN](#). Is de korting niet hoger dan het op TEAMKPN genoemde bedrag? Dan betaalt KPN de verschuldigde belasting.

Is de korting hoger dan het op TEAMKPN genoemde bedrag?

Dan betaal jij de verschuldigde belasting over het meerdere. Je betaalt dus belasting over het deel van de korting boven het op TEAMKPN genoemde bedrag.

KPN bepaalt steeds voor welke merken, producten en diensten de korting geldt.

Op [TEAMKPN](#) vind je een overzicht van:

- de merken, producten en diensten waarvoor korting geldt;
- en de aanvullende voorwaarden die gelden voor deze personeelskorting.

7.3 KPN FLEX & BOOST

Binnen KPN FLEX & BOOST kies jij zelf hoe je je salarispakket wilt vormgeven (FLEX) en/of maak je (fiscaal vriendelijke) keuzes, waar KPN aan bijdraagt (BOOST).

Per 1 januari 2025 kun je de 'bronnen' vakantiegeld (8%) en dertiende maand (8,33% of 3,33% als het KPN Salesplan verplicht op jou van toepassing is) geheel of gedeeltelijk via KPN FLEX & BOOST inzetten voor 'doelen'. Zo biedt KPN FLEX & BOOST jou de mogelijkheid om zelf je arbeidvoorwaardenpakket samen te stellen, passend bij je individuele behoeften en situatie.

Je kunt één of meerdere keuzes maken, tot maximaal de totale waarde van je vakantiegeld en je dertiende maand. Onderstaande keuzes en doelen zijn uitsluitend beschikbaar binnen KPN FLEX & BOOST en hiervoor zijn uitsluitend de bronnen vakantiegeld en dertiende maand in te zetten. Per keuze geldt alleen een maximum inleg als dat hieronder is vermeld. Deze maximumbedragen zijn voor iedereen gelijk, het maakt niet uit of je een voltijdarbeidsduur hebt of in deeltijd werkt

KPN FLEX & BOOST kent de volgende 'doelen':

FLEX-doelen

A. Uitbetaling vakantiegeld en deel dertiende maand op ander(e) moment(en)

- Maak je geen keuze, dan wordt jouw vakantiegeld van 8% en 2%-punt van de dertiende maand maandelijks aan je uitbetaald.
- Je kunt er ook voor kiezen om je vakantiegeld en/of de 2%-punt van je dertiende maand jaarlijks of in andere periodieken uit te laten betalen. Het restant van je dertiende maand (6,33%-punt of 1,33%-punt als het KPN Salesplan verplicht op jou van toepassing is) wordt vervolgens als bedrag ineens in januari van het volgend jaar aan je uitbetaald.

B. Extra inleg KPN Salesplan (Retail en Sales)

- Ben je medewerker Retail of Sales en werkzaam in een functie waarop KPN Salesplan van toepassing is, dan besteed je verplicht 5%-punt van je dertiende maand (8,33%) aan KPN Salesplan.
- Je kunt ervoor kiezen om vrijwillig extra in te leggen in KPN Salesplan. Met deze extra inleg verhoog je de uitbetaling bij on-target-performance (OTP).
- De uiteindelijke uitkering hangt af van de realisatie op basis van de doelstellingen.
- Op jouw inleg is de regeling KPN Salesplan ([Bijlage 2](#)) van toepassing.

C. Deelname KPN Plan

- Ben je werkzaam in een functie waarop KPN Salesplan niet van toepassing is, dan kun je ervoor kiezen om vrijwillig deel te nemen aan KPN Plan. Jouw inleg vormt de uitbetaling bij on-target-performance (OTP).
- De uiteindelijke uitkering hangt af van de realisatie op basis van de doelstellingen.

D. Aankoop van virtuele KPN aandelen

- Jaarlijks kun je ervoor kiezen om virtuele KPN aandelen aan te kopen.
- Elk jaar kun je de virtuele aandelen, die je het voorgaande kalenderjaar en/of de jaren daarvoor hebt aangekocht, naar keuze verkopen, of deze behouden⁵.
- Heb je de in enig jaar aangekochte virtuele aandelen drie opeenvolgende jaren behouden, dan ontvang je - uitsluitend over deze tranche en eenmalig - 30% extra virtuele aandelen van KPN.
- De virtuele KPN aandelen geven geen stemrecht. Er wordt over de virtuele KPN aandelen geen dividend uitgekeerd.

E. Extra pensioenpremie

- Vanaf 2026⁶ kun je ervoor kiezen om de waarde van maximaal 3% van de pensioengrondslag extra pensioenpremie bij te dragen aan je KPN pensioen.

BOOST-doelen

A. Aflossing van je studieschuld

- KPN draagt bij aan het aflossen van je studieschuld. Per twee jaar kun je maximaal € 5.000 bruto, ineens of in termijnen, besteden aan het aflossen van je studieschuld bij DUO. Dit mogen zowel reguliere aflossingen zijn als extra aflossingen. KPN betaalt jouw bruto inleg netto uit⁸.

B. Investering in jouw fysieke en mentale welzijn

- KPN draagt bij aan jouw fysieke en mentale welzijn. Jaarlijks kun je maximaal € 1.250 bruto, ineens of in termijnen, besteden aan bijvoorbeeld sportcontributies, een fiets en andere accessoires. KPN betaalt jouw bruto inleg netto uit⁹.

C. Investering in de verduurzaming van jouw koop- of huurwoning

- KPN draagt bij aan de verduurzaming van jouw woning. Per drie jaar kun je maximaal € 5.000 bruto, ineens of in termijnen, besteden aan bijvoorbeeld zonnepanelen, een (hybride) warmtepomp of isolatie. KPN betaalt jouw bruto inleg netto uit¹⁰.

D. Sparen voor betaald sabbaticalverlof

- KPN draagt bij aan het sparen voor een periode (deels) betaald sabbaticalverlof. Per vijf jaar kun je sparen voor maximaal twee maanden betaald sabbaticalverlof. Als je 6%-punt van de waarde van jouw vakantiegeld en dertiende maand inlegt, ontvang je één volledige maand betaald sabbatical verlof (met een waarde van 8,33%). Op het sparen en opnemen van betaald en onbetaald sabbaticalverlof is de regeling sabbaticalverlof van toepassing. Deze wordt in 2024 nader uitgewerkt en op TEAM KPN gepubliceerd,

E. Vakbondscontributie

- KPN draagt bij aan jouw vakbondscontributie. Jaarlijks kun je je vakbondscontributie uit je bruto loon betalen. KPN betaalt het bruto bedrag netto aan je uit.

⁵ In 2024 wordt de virtuele aandelenregeling verder uitgewerkt. In de regeling zal onder andere worden opgenomen welk keuzemoment geldt voor de aan- en verkoop van de virtuele aandelen en op welke wijze en op welk moment de waarde van het virtuele aandeel wordt bepaald.

⁶ Of in 2027, afhankelijk van de mogelijkheid voor TKP om het in te regelen

⁷ Voor zover fiscaal toelaatbaar

⁸ Indien er geen fiscale mogelijkheid bestaat om via de Werkkostenregeling een netto vergoeding ter hoogte van de bruto inleg te betalen, betaalt KPN een bruto bijdrage van maximaal tweemaal de bruto inleg van de medewerker.

⁹ Zie vorige voetnoot

¹⁰ Zie vorige voetnoot

Regeling KPN FLEX & BOOST

In de loop van 2024 wordt de regeling KPN FLEX & BOOST definitief vastgesteld. Hierin zullen de precieze voorwaarden en spelregels worden opgenomen. Bijvoorbeeld welke keuzes je per maand en welke keuzes je alleen per jaar kunt maken, of op welk moment je jouw keuzes kenbaar moet maken. En hoe FLEX & BOOST werkt als je gedurende het kalenderjaar in- of uitdienst treedt en wat er gebeurt als je langdurig ziek wordt.

Ook zal de definitieve werkwijze worden vastgesteld ten aanzien van de (fiscale verwerking van de) bijdrage van KPN aan de diverse keuzemogelijkheden, één en ander mede afhankelijk van het overleg met de Belastingdienst. Bovenstaande is dus onder voorbehoud van goedkeuring door de Belastingdienst van de fiscale aspecten van deze regeling.

Door gebruik van KPN FLEX & BOOST kan - afhankelijk van welke keuzes jij maakt en de wijze waarop deze keuzes fiscaal kunnen worden geadministreerd - jouw bruto belastbaar inkomen hoger of lager worden. Dit belastbaar inkomen bepaalt jouw recht op inkomensafhankelijke toeslagen (bijvoorbeeld huurtoeslag, zorgtoeslag, kinderopvangtoeslag of toeslagen voor studiefinanciering) en voorzieningen en uitkeringen op grond van de sociale zekerheidswetten (bijvoorbeeld werkloosheidsuitkering). Jouw keuzes kunnen daardoor gevolgen hebben voor je inkomensafhankelijke toeslagen en (toekomstige) sociale uitkeringen.

KPN zal bij de implementatie van KPN FLEX & BOOST zorgdragen voor inzicht in de gevolgen van de diverse keuzes die je kunt maken.



8

Mijn
pensioen

8.1 Pensioenfondss

Je wordt door KPN aangemeld als deelnemer bij [Stichting Pensioenfondss KPN](#). Deze deelname is verplicht en het actuele pensioenreglement is op je van toepassing.

De deelname aan de Stichting Pensioenfondss KPN geldt niet wanneer je in dienst bent bij Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.

8.2 Pensioengevend salaris

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

1. Vast pensioengevend salaris

De volgende betalingen gelden voor je pensioen als vast pensioengevend salaris:

- het [maandsalaris](#);
- het [vakantiegeld](#)
- de [Arbeidsmarkttoelage](#);
- de [Herplaatsingstoelage](#);
- en de [Inpassingstoelage](#);

2. Variabel pensioengevend salaris

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

3. Maximering van het pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks aangepast op basis van de fiscale wet- en regelgeving.

4. Opbouw pensioen

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

Werk je in deeltijd?

Dan wordt de franchise aangepast aan de omvang van je arbeidsovereenkomst.

8.3 Eigen bijdrage

De kosten voor de pensioenregeling worden gezamenlijk gedragen door jou en KPN.

Je eigen bijdrage in de kosten van de pensioenregeling is 7% van het pensioengevend salaris minus de franchise en is voor jouw rekening.

KPN houdt deze bijdrage in op je maandsalaris, vult deze aan met de werkgeversbijdrage en betaalt deze aan de Stichting Pensioenfondss KPN.

Ben je vóór 1 januari 2011 in dienst gekomen bij KPN BV (niet KPN Contact of ITS) en sindsdien onafgebroken in dienst geweest?

Dan is je bijdrage in de kosten van de pensioenregeling geen 7% maar 6% van het pensioengevend salaris minus de franchise.

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

KPN en Vakbonden zijn bezig om de huidige pensioenregeling van KPN aan te passen naar de Nieuwe Pensioenregeling van KPN die voldoet aan alle eisen van de Wet Toekomst Pensioenen. De verwachting is dat met ingang van 1 januari 2026 de Nieuwe Pensioenregeling van kracht wordt.

In dat kader wordt de totale pensioenpremie, die in het pensioenreglement op dit moment is vastgesteld op 23%, per 1 januari 2026 voor de duur van drie jaar verhoogd naar 25% van de pensioengrondslag.

Je eigen bijdrage wordt per 1 januari 2026 verhoogd met 0,5%-punt van het pensioengevend salaris minus de franchise. De overige 1,5%-punt van de verhoging van 2%-punt neemt KPN voor haar rekening.

Mocht de Nieuwe Pensioenregeling pas later ingaan, dan gaat de verhoging van de totale pensioenpremie en de verhoging van jouw eigen bijdrage ook pas later in, namelijk op het moment van ingang van de Nieuwe Pensioenregeling.

Ben je benieuwd hoe je huidige pensioenregeling eruitziet? In hoofdstuk 1 van het pensioenreglement vind je een korte beschrijving van de geldende pensioenregeling.



9

Bepalingen cao-partijen

9.1 Afwijken van cao

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

9.2 Naleven cao

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

9.3 Wijzigingen

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

9.4 Geschillenregeling

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

Deze commissie bestaat uit drie leden. KPN benoemt een lid, de vakorganisaties benoemen een lid en er is een onafhankelijke voorzitter. De commissie adviseert de partijen.

9.5 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

KPN betaalt de vakorganisaties die actief hebben bijgedragen aan de arbeidsvoorwaardenvorming bij KPN in 2023 en 2024 een bijdrage over de betreffende periode. KPN betaalt de bijdrage per kalenderjaar. De bijdrage is gelijk aan de hoogte van de bijdrage zoals opgenomen in de AWWN-werkgeversbijdrageregeling.

De bijdrage over 2023 wordt betaald in 2024 en is € 22,71. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal medewerkers in dienst bij KPN in 2023.

De bijdrage over 2024 wordt betaald in 2025 en bedraagt € 23,39. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal medewerkers in dienst bij KPN in 2024.

9.6 Faciliteiten vakbondswerk

Ben je actief lid van de vakorganisatie en help je de vakorganisatie bij het vakbondswerk binnen KPN?

Je krijgt dan van je manager bepaalde faciliteiten, zoals:

- vergaderruimtes;
- en/of gedeelte van je werktijd besteden aan vakbondsactiviteiten.

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

9.7 Stagevergoeding

KPN voert een actief stagebeleid. Stagiairs zijn werkzaam op basis van een stageovereenkomst. De bruto stagevergoeding bedraagt bij KPN € 600 per maand bij een voltijd stage. Deze vergoeding geldt zowel voor een MBO, HBO als voor een WO stage.

9.8 Reorganisatie

KPN streeft ernaar om zoveel als mogelijk onvrijwillig ontslag te voorkomen door de inzetbaarheid van medewerkers te verhogen.

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

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

9.9 Samenwerkingsverbanden

Overweegt KPN een fusie, zoals bedoeld in het SER-besluit Fusiegedragsregels 2015? Dan betreft KPN de sociale gevolgen bij het nemen van dit besluit.

KPN informeert in verband hiermee, zo vroegtijdig als de eventuele geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakorganisaties, de OR en de medewerkers over de overwogen maatregelen. KPN bespreekt de gevolgen van zo'n fusie en de overwogen maatregelen met de vakorganisaties en de OR.

9.10 Overdracht van werkzaamheden

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

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



10

Overgangsbepalingen

10.1 Compensatie pensioenkosten

1. Compensatie kosten pensioenregeling 1 januari 2011

Voor sommige medewerkers geldt dat ze in aanmerking komen voor een persoonlijke brutotoeslag. Deze persoonlijke toeslag is een tegemoetkoming voor een verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 januari 2011.

Je ontvangt de brutotoeslag wanneer je:

- voor 1 januari 2011 als werknemer onder de KPN-cao 2010 viel;
- op 31 december 2010 niet in dienst was van KPN Contact BV;
- en sindsdien onafgebroken in dienst bent geweest.

2. Compensatie kosten pensioenregeling 1 juli 2010

Voor sommige medewerkers geldt dat ze in aanmerking komen voor een persoonlijke brutotoeslag. Deze persoonlijke toeslag is een tegemoetkoming voor een verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010.

Je ontvangt de brutotoeslag wanneer je:

- op 30 juni 2010 als werknemer onder de KPN-cao 2008-2009 viel;
- en sindsdien onafgebroken in dienst bent geweest.

3. Compensatie kosten pensioenregeling 1 januari 2015

Voor sommige medewerkers geldt dat ze in aanmerking komen voor een nominale persoonlijke brutotoeslag. Deze maandelijkse nominale toeslag is een compensatie voor een verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 januari 2015 ten opzichte van de kosten van 31 december 2014. Je ontvangt de brutotoeslag wanneer je op 31 december 2014 in dienst was van KPN Contact BV.

De berekening van de compensatie is 50% van het verschil tussen:

- de bijdrage op 31 december 2014;
Dit is het gemiddelde van het leeftijdscohort dat op die datum van toepassing is en het eerst daaropvolgende leeftijdscohort. Steeds inclusief de (forfaitair bepaalde) premie voor ANW-aanvulling, waarbij het niet uitmaakt of deze premie daadwerkelijk verschuldigd is of niet;
- en de bijdrage op 1 januari 2015.

10.2 Overgangsregeling Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel

De Overgangsregeling Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel is voor:

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

10.3 Aanvullende pensioenopbouw

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



11

Definitives

COR	De centrale ondernemingsraad.
Deeltijdmedewerker	De medewerker die in zijn arbeidsovereenkomst minder contracturen heeft afgesproken dan de voltijd arbeidsduur per week.
Functie	De door je manager aan jou opgedragen werkzaamheden, waarbij je een duidelijk resultaat moet bereiken.
Herplaatsingstoelage	Een toelage die geldt: - bij plaatsing in een lagere schaal als gevolg van een inhoudelijke wijziging of een (her)indeling van je werkpakket op grond van artikel 3.23 lid 4 ; - als je (beoogd) boventallig bent en je wordt aangenomen op een functie in een lagere schaal (artikel 3.15); - conform artikel 7.1 van het KPN Sociaal Plan.
Inpassingstoelage	Een toelage die van toepassing is op grond van overgangsafspraken in verband met harmonisatie (insourcing) of in verband met het tot stand komen van de cao.
Jaarurensystematiek (JUS)	Een rooster voor specifieke groepen medewerkers waarbij gedurende het (kalender)jaar sprake is van een variabele arbeidsduur per week. Je salaris wordt daarbij gebaseerd op de voor jou geldende contractuele arbeidsduur per week.
KPN Sociaal Plan	KPN Sociaal Plan 2022 - 2026
Maandinkomen	Het maandsalaris met vakantiegeld, dertiende maand en de toelagen. Toeslagen zijn geen onderdeel van het maandinkomen.
Maandsalaris	Het voor jou vastgestelde salarisbedrag in de salarisschaal. Is je salarisbedrag hoger dan het normsalaris? Dan behoort het stukje salaris boven het normsalaris ook tot het maandsalaris.
Medewerker	Degene die: - in dienst is bij KPN B.V. of Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.; - in Nederland werkt; - en is ingedeeld in salarisschaal 1 t/m 13. Je bent in ieder geval geen medewerker volgens deze cao als je: - een beroepsbegeleidende of beroepsopleidende leerplaats hebt, of een duale leerroute volgt.
Meerwerk	De tijd waarin je als deeltijdmedewerker op verzoek van je manager incidenteel meer werkt. Hierbij werk je meer dan de afgesproken contracturen volgens je arbeidsovereenkomst, maar niet meer dan de voltijd arbeidsduur.
Nieuwe Pensioenregeling	KPN en Vakbonden zijn bezig om de huidige pensioenregeling van KPN aan te passen naar de Nieuwe Pensioenregeling van KPN die voldoet aan alle eisen van de Wet Toekomst Pensioenen. De beoogde ingangsdatum van de Nieuwe Pensioenregeling is 1 januari 2026. De nieuwe Pensioenregeling heeft een looptijd van 3 jaar.
Normsalaris	Het salarisbedrag dat je binnen je salarisschaal maximaal kunt bereiken.

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

Trefwoordenlijst

Trefwoord	Artikel(en)
50%-regeling	5.2.4
Aanloopschaal	3.4
Aanpassing arbeidsduur	4.1
Aanvullend geboorteverlof	4.4.2
Adoptieverlof	4.4.2
Arbeidsovereenkomst	2.1 , 2.3 , 2.4
Arbeidsduur	4.1
Arbeidsmarkttoelage	3.11
Arbeidsomstandigheden thuis	5.3
Arbeidsomstandigheden op je werk	6.1
Arbeidsongeschikt	6.3 , 6.4 , 2.4
Bepaalde tijd contract	2.3
Bevallingsverlof	4.4.2 , Bijlage 2.4.2c
Bijzonder verlof	4.4.2
Calamiteitenverlof	4.4.2
Collectieve verhoging	3.5.1
COR	2.5.7 , 3.23.2 , 3.23.6
Deelcode	2.5.5
Deeltijdmedewerker	Hfd 1 , 3.18
Demotie	5.2.3 , 3.15.1
Dertiende maand	3.8
Disciplinaire maatregelen	2.6.1
Diversiteit & inclusie	5.6
Erkenning Verworven Competenties	5.1.2
Feestdagen	4.2.1 , 4.2.5
Financieel advies	5.1.2
Franchise	8.2.4
Functie	3.2.1
Functiewaardering	3.2.3
Geboorteverlof	4.4.2
Generatiepact regeling	5.2.5
Geschillencommissie	9.4
Gezondheid	6.1
Gezondheidscheck	6.2
Herplaatsingstoelage	3.13
Individuele verhoging	3.5.2

Trefwoord	Artikel(en)
Inpassingstoelage	3.12
Intellectueel eigendom	2.8
Inschaling	3.2
Inzetbaarheid	5.1
Mobiliteitsaanbod	5.1.2
Inzetbaarheidsbudget	5.1.3
Jaarurensystematiek (JUS)	3.18
Jubileumgratificatie	3.22
Ketenregeling	2.3
Klachtencommissie	2.5.7
Kortingsregeling 50%	7.2
KPN FLEX & BOOST	7.3
KPN Match	5.1.4
KPN Perspectief	5.1.2
KPN Salesplan	3.9, Bijlage 2
Loondoorbetaling bij ziekte	6.4, Bijlage 2
Maandsalaris	3.2, Bijlage 1
Mantelzorg	5.4
Meerwerk	3.15
Nevenfunctie	2.5.5
Normsalaris	3.2.1, Bijlage 1
Onbepaalde tijd contract	2.1
Onbetaald verlof	4.4.4
Opleiding	5.1.1
Opzegtermijn	2.4
OR	3.18, 4.2, 4.3
Ouderdomspensioen	Hfd 8
Ouderschapsverlof	4.4.3
Overgangsregeling	Hfd 10
Overwerk	3.16
Partner	Hfd 11
Pauze	4.2.1
Pensioen	Hfd 8
Pensioenpremie	8.2, 10.2

Trefwoord	Artikel(en)
Personeelskorting	7.2
Proeftijd	2.2
Promotie	3.3
Referentiefunctie	3.2.3
Regeling Vervroegd Uittreden	5.2.6
Regenboogverlof	4.4.2
Reiskostenvergoeding	7.1
Relatieve salarispositie (RSP)	3.2.2
Reorganisatie	9.8
Rooster	4.2.4
Rouwverlof	4.4.2 , 6.1
Sabbaticalverlof	4.4.4
Salaris	3.2.1
Salaris per uur	Hfd 11
Salarisschaal	3.2.1 , Bijlage 1
Salaristabel	3.2.1 , Bijlage 1
Sociaal Plan	9.8 , Hfd 11
Stage	5.2.2 , 9.7
Stand-by-dienst	3.17
Thuiswerken	5.3
Tijdelijke contracten	2.3.1
Toelagen	3.10
Toeslagen	3.10
Uitvinding	2.8
Uitzendkracht	2.3.2 , 2.3.3 , 2.3.4
Vakantiegeld	3.7
Vakorganisaties	1.1 , Hfd 11
Variabele beloning	3.11
Voltijddarbedsduur	4.1 , Hfd 11
Werktijd	Hfd 4
Ziekte	6.3 , 6.4 , 2.4
Zorgverlof	4.4.2
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	4.4.2

Bijlagen

Bijlage 1 KPN Salaristabel

Salaristabel op 1 januari 2025 na de harmonisatie en voor de collectieve verhoging.

KPN Salaristabel		1 januari 2025
schaal	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.585	€ 3.593
5	€ 2.743	€ 3.790
6	€ 2.905	€ 4.036
7	€ 3.228	€ 4.443
8	€ 3.495	€ 4.954
9	€ 3.812	€ 5.626
10	€ 4.367	€ 6.390
11	€ 4.891	€ 7.354
12	€ 5.601	€ 8.648
13	€ 6.415	€ 10.135

Salaristabel op 1 januari 2025 na de collectieve verhoging

KPN Salaristabel		1 januari 2025
schaal	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.670	€ 3.710
5	€ 2.833	€ 3.914
6	€ 3.000	€ 4.168
7	€ 3.333	€ 4.588
8	€ 3.609	€ 5.116
9	€ 3.936	€ 5.809
10	€ 4.499	€ 6.582
11	€ 5.038	€ 7.575
12	€ 5.742	€ 8.865
13	€ 6.576	€ 10.389

Maandsalarissen voltijd in euro's.

Bruto bedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Bijlage 2 KPN Salesplan

1. KPN Salesplan: voor wie?

Ben je werkzaam in een functie, waarop het KPN Salesplan van toepassing is, dan neem je verplicht deel en is de regeling KPN Salesplan op je van toepassing.

2. Wat is KPN Salesplan?

KPN Salesplan is een vorm van beloning die gebaseerd is op (bepaalde) targets. Heb je je targets behaald, dan presteer je 'on target' en krijg je een variabel percentage uitbetaald. Presteer je 'on target' dan is er sprake van een zogenaamde on-target-performance (OTP). KPN stelt vast welk percentage van je feitelijk salaris geldt bij OTP. Voor KPN Salesplan Retail is dit 5% en voor KPN Salesplan Sales 32,5%. Voor beide plannen geldt, dat je hiervan zelf 5%-punt verplicht inlegt vanuit KPN FLEX & BOOST. Op basis van vrijwilligheid kun je dit percentage verhogen door een extra inleg in KPN FLEX & BOOST.

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

Heb je de targets die gelden voor OTP niet volledig gerealiseerd (maar wel boven het hiervoor benoemde minimum)?

Dan is de KPN Salesplan-beloning naar evenredigheid.

Heb je de targets die gelden voor OTP overschreden?

Dan is de KPN Salesplan-beloning ook naar evenredigheid.

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

3. KPN Salesplan en Pensioen

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

4. KPN Salesplan in bijzondere situaties

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

a. Ben je werkzaam in een Retail functie waarvoor KPN Salesplan geldt??

Dan ontvang je de KPN Salesplan-beloning die je collega's ontvangen in dezelfde winkel. Het gaat om collega's in een functie op hetzelfde niveau als jouw functie.

b. Ben je werkzaam in een Sales functie waarvoor KPN Salesplan geldt?

Dan ontvang je de KPN Salesplan-beloning die is gebaseerd op de doorwerking van de realisatie van jouw targets uit je persoonlijke klantengroep.

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

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

b. Is de eerste dag van afwezigheid de eerste dag van een kalendermaand?

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

c. Ben je afwezig als gevolg van ziekte?

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

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

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

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

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

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

5. Overige bepalingen

Als je recht hebt op KPN Salesplan-beloning, kom je niet aanmerking voor de volgende toeslagen en/of vergoedingen:

- werktijdentoeslag;
- vergoeding van overwerk;
- vergoeding voor stand-by-dienst;
- jaarurensystematiek (JUS);
- toeslag voor wachttijd;
- en toeslag voor mobiel werkenden.

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

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

De disciplinaire maatregel kan er als volgt uitzien:

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

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

Is de KPN Salesplan-beloning op het moment van de correctie al uitbetaald?

Dan moet je het teveel (onverschuldigd) betaalde terugbetalen aan KPN.

6. Vaststellen uitvoeringsrichtlijnen en targetsetting

KPN voert met de OR overleg over de uitvoeringsrichtlijnen en de targetsetting.

KPN stelt deze vast.