

Sociaal Plan

2022-2024

Looptijd 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024



Inleiding en uitgangspunten	3
HOOFDSTUK 1 - Algemene bepalingen	4
1.1 Begrippenlijst	4
1.2 Wanneer is dit Sociaal Plan van toepassing	4
1.3 Looptijd	5
1.4 Geschillenregeling	5
HOOFDSTUK 2 - Interne herplaatsing	6
2.1 Onderzoek mogelijkheden interne herplaatsing	6
2.2 Passende functie	6
HOOFDSTUK 3 - Plaatsmakersregeling	7
HOOFDSTUK 4 - Boventalligheid	8
4.1 Wanneer word je boventallig	8
4.2 Mededeling boventalligheid	8
4.3 Einde van je arbeidsovereenkomst	8
HOOFDSTUK 5 - Payrolltermijn en vergoedingen	9
5.1 Payrolltermijn	9
5.2 Aanspraak op een vergoeding	9
5.3 De beëindigingsvergoeding	10
5.4 Een gefixeerde vergoeding voor medewerkers in dienst op 31 december 2018	10
5.5 Maximale vergoeding	11
5.6 Teken-vergoeding	11
5.7 Eerdervertrek-vergoeding	11
5.8 Verrekening bij overschrijding payrolltermijn	12
5.9 Anticumulatie beëindigingsvergoeding/gefixeerde vergoeding en wettelijke transitievergoeding	12
5.10 Bijzondere situatie: de zieke of arbeidsongeschikte boventallige medewerker	12
5.11 Vergoedingen en indiensttreding	12
HOOFDSTUK 6 - Van werk naar werk: faciliteiten bij boventalligheid	13
6.1 KPN Perspectief	13
6.2 KPN Match, vacatures en voorrangpositie	13
6.3 Mogelijkheid aanwenden bruto beëindigingsvergoeding of gefixeerde vergoeding voor outplacement of opleiding	14
6.4 50% Regeling	14
6.5 Overige instrumenten/faciliteiten	15
HOOFDSTUK 7 - Maatregelen bij acceptatie andere functie binnen KPN na schriftelijke boventalligheidverklaring	16
7.1 Acceptatie functie op lager schaalniveau	16
7.2 Afbouwregeling werktijdtoeslag (voorheen Tot.) bij wegvallen of verminderen werktijdtoeslag en toeslag voor stand-by bij wegvallen of verminderen van stand-by	16
7.3 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk	17
7.4 Toepassing van dit hoofdstuk na interne herplaatsing op grond van hoofdstuk 2	18
HOOFDSTUK 8 - Overige bepalingen	19
8.1 Nader overleg KPN en de vakorganisaties	19
8.2 De rol van de OR	19
8.3 Loonbelasting, premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies	19
8.4 Beperking en uitsluiting	19
8.5 Indiensttreding bij de onderneming	20
8.6 Hardheidsclausule	20
BIJLAGE 1 - Reglement Plaatsmakersregeling	21
BIJLAGE 2 - Reglement bezwarencommissie Plaatsmakersregeling	23

Inleiding en uitgangspunten

De volgende partijen hebben dit Sociaal Plan afgesloten:

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

en

2. de vakorganisaties:

- Qlix te Leidschendam, vertegenwoordigd door Ron Harmsen
- CNV Vakmensen.nl te Utrecht, vertegenwoordigd door Marten Jukema
- CNV Overheid & Publieke Diensten te Utrecht, vertegenwoordigd door Aynur Polat
- De Unie te Culemborg, vertegenwoordigd door Harma Pethke
- VHP2 te Eindhoven, vertegenwoordigd door Sjoerd Plantenga

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

- het is ongewenst voor iedere reorganisatie die KPN wil uitvoeren afzonderlijk te onderhandelen over een Sociaal Plan;
- de maatschappij verandert als gevolg van onder andere nieuwe technologieën, veranderende klantwensen en nieuwe marktpartijen en economieën;
- die dynamiek vraagt om een wendbaar KPN waarbinnen baanzekerheid geen gegeven meer is;
- in de komende jaren zal het aantal arbeidsplaatsen bij KPN verder worden verminderd, daarmee zijn gedwongen ontslagen nog steeds onontkoombaar;
- waar KPN haar medewerkers aanzienlijk in ondersteunt, is werkzekerheid door bovengemiddeld te investeren in werkbehoud van haar medewerkers, binnen of buiten KPN;
- daarvoor kent KPN het Driefasemodel, om medewerkers te ondersteunen en in elke fase van de loopbaan faciliteiten aan te bieden die kunnen helpen aan het werk te blijven;
- dit Sociaal Plan beschrijft fase III, de boventaligheidsfase van het Driefasemodel. Dit in aansluiting op hetgeen in de KPN CAO is beschreven over het Driefasemodel.

KPN en de vakorganisaties hebben het volgende met elkaar afgesproken.

HOOFDSTUK 1 - Algemene bepalingen

1.1 Begrippenlijst

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

- a. De CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst van KPN die van tijd tot tijd voor jou geldt (KPN CAO).
- b. De medewerker: de werknemer zoals bedoeld in de KPN CAO. In de tekst van dit Sociaal Plan zal in verband met de leesbaarheid zo veel mogelijk “je” of “jij” in plaats van “de medewerker” of “de werknemer” worden gebruikt.
- c. De werkgever: een van de partijen die in de “Inleiding en uitgangspunten” onder punt 1 zijn bedoeld. In de tekst van dit Sociaal Plan zal in verband met de leesbaarheid zo veel mogelijk “KPN” in plaats van “de werkgever” worden gebruikt.
- d. Onderneming: elk bedrijf in Nederland waarin KPN een meerderheidsbelang heeft op het moment waarop je solliciteert bij die onderneming dan wel bij die onderneming in dienst treedt en waar de KPN CAO op het moment van jouw indiensttreding niet geldt.
- e. Maandsalaris: het maandsalaris zoals bedoeld in de CAO.
- f. Maandinkomen: het maandinkomen zoals bedoeld in de CAO.
- g. Salaris per uur: het salaris per uur zoals bedoeld in de CAO.
- h. Functie: de functie zoals bedoeld in de CAO.
- i. OR: het bevoegde overlegorgaan dat is ingesteld volgens de Wet op de ondernemingsraden.
- j. Dienstjaren: de periode waarin je ononderbroken in dienst bent geweest bij de werkgever als bedoeld in sub c, bij de onderneming als bedoeld in sub d en bij (een) rechtsvoorganger(s) van de werkgever of de onderneming.
- k. Payrolltermijn: de overeenkomstig artikel 5.1 vastgestelde periode die een maand bedraagt plus het aantal maanden van je opzegtermijn.
- l. Werkloosheidswet: de Nederlandse Werkloosheidswet.
- m. WW-uitkering: de uitkering zoals bedoeld in artikel 15 van de Werkloosheidswet.
- n. Plaats van tewerkstelling: de gemeente waar je gewoonlijk je werk verricht. Als dit geen vaste gemeente is, dan is dit de gemeente waar je manager zijn kantoor heeft.
- o. Boventalligheidsbrief: de brief waarin je boventallig wordt verklaard.

1.2 Wanneer is dit Sociaal Plan van toepassing

Dit Sociaal Plan is van toepassing op medewerkers die voor 1 januari 2025 schriftelijk boventallig worden verklaard op basis van een adviesaanvraag (conform WOR) ingediend op of na 1 juli 2022. Deze medewerkers kunnen dus rechten ontleen aan dit Sociaal Plan. De reorganisatie kan betrekking hebben op:

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

Voor medewerkers die schriftelijk boventallig zijn verklaard voor 1 april 2022 op basis van adviesaanvragen die voor die datum zijn ingediend, worden/zijn de sociale gevolgen opgevangen door toepassing van het Sociaal Plan 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 (hierna te noemen: Sociaal Plan 2019-2021).

Medewerkers die schriftelijk boventallig worden verklaard op of na 1 april 2022 op basis van adviesaanvragen die voor 1 juli 2022 zijn ingediend, hebben de keuze tussen integrale toepassing van het Sociaal Plan 2019-2021 en het onderhavige Sociaal Plan.

Het begrip “onderneming” in dit artikel heeft dezelfde betekenis als het begrip “onderneming” in de Wet op de ondernemingsraden. Artikel 1.1 sub d is niet van toepassing.

1.3 Looptijd

1. Dit Sociaal Plan loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024. Op 31 december 2024 eindigt dit Sociaal Plan automatisch. Daar is geen opzegging voor nodig. Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking.
2. Dit Sociaal Plan vervangt alle voorgaande Sociale Plannen. Dit betekent onder meer dat waar en voor zover dit Sociaal Plan andere, betere of mindere aanspraken geeft, alleen die aanspraken gelden, met in achtneming van het bepaalde in artikel 1.2.
3. Bij ingrijpende veranderingen die KPN raken, kunnen KPN en de vakorganisaties wijzigingen in dit Sociaal Plan afspreken.

1.4 Geschillenregeling

Het kan gebeuren dat KPN en de vakorganisaties het niet eens zijn over de toepassing van een bepaling in dit Sociaal Plan. Dan proberen zij die onenigheid in overleg met elkaar op te lossen. De partij die 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 uitkomen, leggen zij hun meningsverschil voor aan een commissie. Deze commissie bestaat uit drie leden. KPN benoemt één lid, de vakorganisaties benoemen één lid en er is een onafhankelijke voorzitter. De commissie adviseert de partijen. Dit advies is niet bindend.

HOOFDSTUK 2 - Interne herplaatsing

In afwijking van de eerste zin van artikel 1.2 geldt dit hoofdstuk voor de medewerkers die een functie vervullen die (beschreven in de desbetreffende adviesaanvraag) mogelijk vervalt dan wel als gevolg van krimp mogelijk boventallig worden.

2.1 Onderzoek mogelijkheden interne herplaatsing

1. KPN stimuleert alle medewerkers in Fase II om gebruik te maken van de ondersteuning/faciliteiten, zoals bijvoorbeeld KPN Match en het mobiliteitsaanbod in de KPN Academy, om zodoende mogelijkheden voor interne herplaatsing te onderzoeken. KPN zorgt voor voldoende faciliteiten ter ondersteuning van dit onderzoek.
2. Tijdens het adviestraject onderzoekt KPN de mogelijkheden voor interne herplaatsing van alle medewerkers die uitwisselbare functies vervullen waar mogelijk krimp gaat ontstaan of van wie de functie komt te vervallen en die op basis van het besluit van de bestuurder, naar aanleiding van een adviesaanvraag, boventallig zouden worden. Van deze medewerkers wordt verwacht dat zij hun medewerking verlenen aan dit onderzoek. Dit vindt plaats onder voorbehoud van het advies van de ondernemingsraad en het besluit van de bestuurder.
3. Na het besluit van de bestuurder wordt door KPN vastgesteld of er een passende functie beschikbaar is voor de medewerker die op basis van het besluit boventallig zou worden verklaard. Dit geldt ook voor de medewerker die een verzoek doet om boventallig te worden verklaard op grond van toename reisafstand (zoals bepaald in artikel 4.1 lid 2).
4. Als binnen KPN voor de medewerker een passende functie beschikbaar is, dan volgt geen boventallig verklaring maar een herplaatsing op deze functie. Bij afwijzing van deze passende functie zal het dienstverband beëindigd worden waarbij de medewerker geen enkele aanspraak heeft op de vergoeding(en) en faciliteiten van het Sociaal Plan.
5. Indien er geen passende functie is, volgt het reguliere proces conform dit Sociaal Plan.
6. Onder interne herplaatsing wordt bedoeld een herplaatsing bij een werkgever namens wie KPN N.V. de KPN CAO heeft afgesloten.

2.2 Passende functie

1. Een passende functie is een functie bij KPN die aansluit bij jouw capaciteiten/
2. competenties, opleiding en werkervaring. Daarnaast voldoet een passende functie aan de volgende voorwaarden:
 - a. de functie is maximaal één schaalniveau hoger of lager dan het schaalniveau van je huidige functie
 - b. je bent potentieel geschikt voor de functie, wat betekent dat KPN je, al dan niet door middel van opleiding en training, in staat acht om binnen redelijke termijn te groeien naar een volledige vervulling van die functie
 - c. de reistijd is niet meer dan 1,5 uur tussen je woning en de nieuwe plaats van tewerkstelling (enkele reis) tenzij je al een langere reistijd had (dan is deze niet langer dan je huidige reistijd). De reistijd wordt vastgesteld op basis van 9292.nl.
 - d. de arbeidsduur wijkt maximaal 10% af van de arbeidsduur van je huidige functie
 - e. de werktijden zijn niet aanmerkelijk anders dan de werktijden van je huidige functie.
3. Bij het bepalen van een passende functie wordt rekening gehouden met de mogelijkheden van plaats- en tijdonafhankelijk werken.
4. Bij plaatsing op een functie op een schaal niveau dat één niveau lager is dan het niveau van je huidige functie, krijg je een herplaatsingstoelage zoals genoemd in artikel 7.1. Bij plaatsing in een salarisschaal hoger geldt het bepaalde in artikel 3.3 KPN CAO.

HOOFDSTUK 3 - Plaatsmakersregeling

In afwijking van de eerste zin van artikel 1.2 betreft deze regeling de medewerkers die een functie vervullen waarin (beschreven in de desbetreffende adviesaanvraag) krimp gaat plaatsvinden. Deze medewerkers zijn dus niet per definitie boventallige medewerkers.

1. De Plaatsmakersregeling is een instrument dat gebruikt wordt bij specifieke door te voeren reorganisaties in geval van krimp. De Plaatsmakersregeling wordt ingezet na eventuele interne herplaatsingen. Het doel van de regeling is het aantal gedwongen ontslagen bij krimp te beperken. Het effect van de Plaatsmakersregeling mag dan ook nooit groter zijn dan de verwachte krimp. Het inzetten van deze regeling zal door KPN in de desbetreffende adviesaanvraag worden opgenomen.
- 2a. Deelname aan de Plaatsmakersregeling is geheel vrijwillig en op initiatief/verzoek van de medewerker. Betrokkenen maken plaats voor boventallig te verklaren collega's binnen dezelfde groep uitwisselbare functies. Als sprake is van meer plaatsmakers dan boventalligen komt de medewerker met het langste dienstverband als eerste in aanmerking voor gebruikmaking van de Plaatsmakersregeling tot de reductie is bereikt.
- 2b. Mocht door toepassing van de Plaatsmakersregeling blijken dat de leeftijdsopbouw van de medewerkers voor en na toepassing van deze regeling, onevenwichtig wordt, dan kan KPN, onder toelichting van argumentatie aan de betreffende medewerkers, besluiten om alsnog leeftijdscohorten te hanteren en omgekeerd af te spiegelen. Dit betekent dat per leeftijdscohort de groep van plaatsmakers wordt vastgesteld waarbij degene met het langste dienstverband als eerste mag plaatsmaken binnen het betreffende leeftijdscohort.
3. Het reglement van deze Plaatsmakersregeling is opgenomen in bijlage 1 van dit Sociaal Plan
- 4a. De vergoeding van de medewerkers die gebruik (kunnen) maken van de Plaatsmakersregeling is gebaseerd op de beëindigingsvergoeding conform artikel 5.3 of, indien van toepassing de gefixeerde vergoeding conform artikel 5.4. Voorts geldt onverkort artikel 5.9. De artikelen 5.6 (teken-vergoeding) en 5.7 (eerdervertrek-vergoeding) gelden niet.
- 4b. Gezien het vrijwillige karakter van de regeling wordt, indien de wettelijke transitievergoeding van toepassing is, deze vergoeding gemaximeerd zoals neergelegd in artikel 5.5 van dit Sociaal Plan. KPN en de vakorganisaties vinden het redelijk en gerechtvaardigd dat er niet overgecompenseerd wordt, omdat deze regeling op vrijwillige basis is.

HOOFDSTUK4 - Boventalligheid

4.1 Wanneer word je boventallig

1. Als er bij KPN om bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen veranderingen plaatsvinden, kan KPN je boventallig verklaren. Boventalligverklaring vindt alleen plaats als er geen interne herplaatsingsmogelijkheden zijn (zie hoofdstuk 2). Voorts vindt boventalligverklaring op grond van krimp plaats indien en voor zover onvoldoende krimp is gerealiseerd op grond van de Plaatsmakersregeling (zie hoofdstuk 3). Bij beëindiging van activiteiten ben je boventallig. Bij inkrimping van activiteiten die jij en andere medewerkers in dezelfde functie of een met jouw functie uitwisselbare functie vervullen, stelt KPN vast wie er boventallig wordt op basis van de Ontslagregeling (ministeriële regeling d.d. 1 juli 2015). Je kunt de tekst van deze regeling inzien op de HR-site op TEAMKPN.
2. Als je niet op basis van het eerste lid boventallig bent verklaard, kun je aan je manager vragen om boventallig te worden verklaard als aan alle volgende voorwaarden is voldaan:
 - als gevolg van een reorganisatie zal je je functie op een andere plaats van tewerkstelling moeten uitvoeren;
 - KPN heeft vastgesteld dat de reistijd tussen je woning en de oude en nieuwe plaats van tewerkstelling is toegenomen op basis van OV-reistijden (9292.nl);
 - de nieuwe reistijd van je woning naar je nieuwe plaats van tewerkstelling en terug is meer dan 3 uur per dag waarbij KPN de nieuwe reistijd vaststelt op basis van OV reistijden;
 - je vindt dat het voor jou niet mogelijk is om je werk naar de nieuwe plaats te volgen.

Je kunt je verzoek om boventallig te worden verklaard indienen bij je manager. Je doet dit binnen 14 dagen nadat je geïnformeerd bent over het besluit van je nieuwe plaats van tewerkstelling. Het is aan KPN om je verzoek al dan niet in te willigen, waarbij KPN ook kijkt naar interne herplaatsingsmogelijkheden op een passende functie (zie artikel 2.2) en rekening houdt met de aspecten van het Tijd- en plaatsonafhankelijk Werken. Bij een afwijzing ontvang je een schriftelijk bericht met de onderbouwing van die afwijzing. Als KPN je op jouw verzoek boventallig heeft verklaard, heb je na je ontslag bij KPN in beginsel recht op een WW-uitkering. Er kunnen echter situaties zijn waarin het UWV deze uitkering niet toekent. KPN zal je op dit risico wijzen. Mocht de uitkeringsinstantie van mening zijn dat in dat geval je WW-uitkering niet (geheel) wordt toegekend, dan is dit voor jouw risico. KPN zal de niet-toegekende WW-uitkering niet compenseren.

4.2 Mededeling boventalligheid

1. KPN zal bij een reorganisatie de medewerkers die hierbij zijn betrokken zo vroeg mogelijk informeren over de gevolgen van die reorganisatie.
2. Nadat KPN het besluit tot een reorganisatie heeft genomen en je datum van boventalligheid bekend is, deelt KPN je zo spoedig mogelijk schriftelijk mee wanneer je boventallig wordt.
3. Op de datum van dagtekening van de brief waarin je boventallig wordt verklaard (boventalligheidsbrief) start fase III.

4.3 Einde van je arbeidsovereenkomst

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

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

KPN start het proces van beëindiging van je arbeidsovereenkomst zoals omschreven in artikel 5.1.

HOOFDSTUK 5 - Payrolltermijn en vergoedingen

5.1 Payrolltermijn

1. Vanaf de datum waarop je boventallig bent, ben je gedurende de payrolltermijn nog in dienst van KPN. Deze payrolltermijn bedraagt de eerste maand waarin je boventallig bent plus het aantal maanden van je opzegtermijn. Je uitdiensttredingsdatum valt daarmee dus gelijk met het einde van je payrolltermijn of zoveel eerder als je er zelf voor kiest uit dienst te treden, behalve in gevallen als bedoeld in artikel 5.8. Als je niet kiest voor eerdere uitdiensttreding, ben je afhankelijk van je opzegtermijn nog minimaal 2 en maximaal 7 maanden in dienst vanaf de datum waarop je boventallig bent.

Dienstjaren	Opzegtermijn	Payrolltermijn (1 maand plus opzegtermijn)
<5	1 maand	2 maanden
5 tot 10	2 maanden	3 maanden
10 tot 15	3 maanden	4 maanden
≥ 15	4 maanden	5 maanden

2. KPN zal je, zo spoedig mogelijk na je schriftelijke boventalligverklaring maar uiterlijk op de datum waarop je boventallig wordt, een vaststellingsovereenkomst aanbieden met een datum van uitdiensttreding die gelijk valt met het einde van de payrolltermijn. KPN verzoekt je daarbij om deze vaststellingsovereenkomst te ondertekenen voor het verstrijken van de eerste maand waarin je boventallig bent.
3. In het geval je deze vaststellingsovereenkomst niet ondertekent voor het verstrijken van de eerste maand waarin je boventallig bent, zal KPN na het verstrijken van die eerste maand een ontslagvergunningsprocedure starten bij het UWV, onder toepassing van dit Sociaal Plan.

5.2 Aanspraak op een vergoeding

1. Je hebt aanspraak op een vergoeding conform artikel 5.3 tot en met 5.5 en 5.9 als
 - je boventallig bent en
 - KPN dit schriftelijk aan je heeft meegedeeld en
 - je arbeidsovereenkomst op grond van je boventalligheid is geëindigd.
2. Je krijgt de vergoeding alleen, als je op de datum waarop je boventallig bent nog in dienst bent bij KPN en je arbeidsovereenkomst als gevolg van die boventalligheid wordt beëindigd. Je krijgt de vergoeding niet in onderstaande gevallen:
 - KPN op het moment van schriftelijke boventalligverklaring of nadien om andere reden dan boventalligheid een beëindigingstraject is gestart of alsnog start;
 - je voor je uitdiensttreding een functie accepteert bij KPN dan wel de onderneming, dit met inachtneming van het bepaalde in 5.11 lid 1;
 - je na je uitdiensttreding alsnog wordt aangenomen op een functie bij KPN of de onderneming naar aanleiding van je schriftelijke sollicitatie van voor je uitdiensttreding, dit met inachtneming van het bepaalde in 5.11 lid 2;
 - je na je uitdiensttreding binnen zes maanden alsnog in dienst treedt bij KPN of de onderneming naar aanleiding van je schriftelijke sollicitatie van na je uitdiensttreding, dit met inachtneming van het bepaalde in 5.11 lid 2.
3. In afwijking van de eerste volzin in artikel 5.2 lid 2 krijg je de vergoeding ook als je op eigen initiatief - anders dan op grond en/of naar aanleiding van verwijtbaar gedrag - uit dienst treedt in de periode gelegen tussen de datum van schriftelijke boventalligverklaring en de datum van boventalligheid. In het geval je nadien weer in dienst treedt bij KPN of de onderneming, geldt artikel 5.11 lid 2.

5.3 De beëindigingsvergoeding

1. Als bruto beëindigingsvergoeding geldt de wettelijke transitievergoeding (met in achtneming van lid 2) vermenigvuldigd met de factor 1,7.
2. Onder de wettelijke transitievergoeding wordt verstaan de transitievergoeding die gebaseerd is op de wetgeving 2020 (artikel 7:673 BW), met dien verstande dat voor wat betreft het nominale maximum wordt uitgegaan van de door SZW geïndexeerde bedragen.
3. Op grond van de wetgeving 2020 is de transitievergoeding voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Voor het loonbegrip wordt aangesloten bij het actuele Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.
4. De beëindigingsvergoeding kent een absoluut maximum (verder te noemen CAP) van € 150.000 bruto.

5.4 Een gefixeerde vergoeding voor medewerkers in dienst op 31 december 2018

1. Was je op 31 december 2018 in dienst bij een werkgever namens wie KPN N.V. de KPN CAO heeft afgesloten dan wordt voor jou een bruto gefixeerde vergoeding berekend. Als deze gefixeerde vergoeding hoger is dan de beëindigingsvergoeding conform artikel 5.3 dan heb je recht op de gefixeerde vergoeding in plaats van de beëindigingsvergoeding.
KPN berekent de hoogte van de gefixeerde vergoeding met behulp van de formule $98\% \times A \times B$. Hierin is:
 - A: het aantal gewogen dienstjaren op 31 december 2018. Het aantal dienstjaren wordt afgerond op hele jaren waarbij een half jaar naar beneden wordt afgerond en een half jaar plus een dag naar boven. De dienstjaren worden als volgt gewogen: elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 35 jaar telt voor 0,5, elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 jaar telt voor 1, elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 jaar telt voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar telt voor 2;
 - B: je maandsalaris op 31 december 2018 maal 1,08. Toelagen, toeslagen en cao-bonus of payplan maken dus geen onderdeel uit van de B-factor met uitzondering van de "Toelage CAO 2014" die op grond van de KPN CAO 2014 is toegekend in verband met een lagere bonusopportunity die wel onderdeel is van de B-factor en de gemiddelde keuzetijdtoelage per maand over de jaren 2016 tot en met 2018. Om de gemiddelde keuzetijdtoelage te bepalen wordt het totale bedrag aan keuzetijdtoelage over deze periode ontvangen, gedeeld door 36.¹
2. Medewerkers die op 31 december 2014 in dienst waren van KPN Contact hebben de keuze tussen de berekeningswijze van de bruto gefixeerde vergoeding zoals genoemd in het eerste lid en een berekeningswijze volgens de formule $90\% \times A \times B$ waarin:
 - A het aantal gewogen dienstjaren op 31 december 2018 ;
 - B je maandsalaris op 31 december 2018 is maal 1,08, vermeerderd met een eventueel aanwezige OVR2 salaris en/of inpassingstoelage op 31 december 2018 ex bijlage 15 van de KPN CAO van 1 juni 2013 tot en met 31 maart 2014 dan wel de overeenkomstige artikelen uit toekomstige CAO's. Andere toelagen en toeslagen en eventuele variabele beloning maken dus geen onderdeel uit van de B-factor met uitzondering van de gemiddelde keuzetijdtoelage per maand over de jaren 2016 tot en met 2018. Om de gemiddelde keuzetijdtoelage te bepalen wordt het totale bedrag aan keuzetijdtoelage ontvangen over deze periode ontvangen gedeeld door 36.¹
3. Als de omvang van jouw arbeidsovereenkomst (contractuele uren) wijzigt na 31 december 2018 dan wordt jouw gefixeerde vergoeding gebaseerd op de omvang van jouw arbeidsovereenkomst op de laatste dag van jouw dienstverband.
4. Op de feitelijke datum van jouw uitdiensttreding wordt de gefixeerde vergoeding getoetst aan een individueel absoluut maximum bedrag (hierna te noemen individuele CAP).

¹ Als je in deze 3 jaar (2016-2018) een periode een 40-urige werkweek hebt gehad op grond van een loonlijn met 40 uur dan wordt voor de berekening van de gefixeerde vergoeding er van uitgegaan dat je over die periode een keuzetijdtoelage van 3 uur per week hebt ontvangen; voor een 39-urige werkweek of een 38-urige werkweek wordt gerekend met 2 respectievelijk 1 uur keuzetijdtoelage voor die periode.

De individuele CAP geldt alleen voor jou als jouw gefixeerde vergoeding hoger is dan €150.000 bruto. De individuele CAP betreft de gefixeerde vergoeding die ingaande 1 juli 2019 op maandelijks basis verlaagd wordt in 29 gelijke stappen tot een bedrag van €150.000 bruto per 1 december 2021. De eerste feitelijke stap in de afbouw gaat in op 1 augustus 2019, de tweede stap gaat in op 1 september 2019 etc., totdat de CAP van €150.000 is bereikt. Welke stap van toepassing is, wordt bepaald aan de hand van de voor jou geldende datum uit dienst.

5.5 Maximale vergoeding

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

5.6 Teken-vergoeding

Als je de vaststellingsovereenkomst ondertekent vóór het verstrijken van de eerste maand waarin je boventallig bent, ontvang je naast de beëindigingsvergoeding of de gefixeerde vergoeding zoals vastgesteld op grond van de artikelen 5.3 tot en met 5.5 een bedrag ter grootte van eenmaal je laatstverdiende bruto maandsalaris. Je krijgt deze teken-vergoeding niet:

- als je zelf voor de datum waarop je boventallig bent, dus voor aanvang van de payrolltermijn, uit dienst treedt;
- als je een passende interne functie (zie artikel 2.2) weigert, in de periode vanaf aanvang fase III tot en met de eerste maand van je payroll termijn;
- als je gebruik maakt van de Plaatsmakersregeling;
- in de gevallen als genoemd in artikel 5.2 lid 2.

5.7 Eerdervertrek-vergoeding

Als je zelf uit dienst treedt in de periode gelegen tussen de datum waarop je boventallig bent en voor het verstrijken van de payrolltermijn, ontvang je een eerdervertrek-vergoeding ter grootte van je laatstverdiende bruto maandsalaris over de periode dat je eerder vertrekt. Deze eerdervertrek-vergoeding ontvang je naast de beëindigingsvergoeding of de gefixeerde vergoeding zoals vastgesteld op grond van de artikelen 5.3 tot en met 5.5 en naast de eventuele tekenvergoeding zoals vermeld in artikel 5.6. De beëindigingsvergoeding wordt altijd berekend op de feitelijk datum uit dienst.

Je krijgt de eerdervertrek-vergoeding niet:

- als je zelf voor de datum waarop je boventallig bent uit dienst treedt;
- als je een passende interne functie (zie artikel 2.2) weigert, in de periode vanaf aanvang fase III tot en met de eerste maand van je payroll termijn;
- als je gebruik maakt van de Plaatsmakersregeling;

- in de gevallen als genoemd in artikel 5.2 lid 2.

5.8 Verrekening bij overschrijding payrolltermijn

Als je langer in dienst bent dan de voor jou op grond van artikel 5.1 lid 1 geldende payrolltermijn, wordt de bruto beëindigingsvergoeding zoals vastgesteld op grond van de artikelen 5.3 tot en met 5.5 verlaagd met het bruto maandsalaris maal 1,08 over de periode van die overschrijding. Dit kan zich onder meer voordoen als KPN een beëindigingsprocedure is gestart bij het UWV en/of je niet mee werkt aan het uitdiensttredingsproces omdat je meent aanspraak te maken op een interne passende functie, waarvan achteraf is gebleken dat dit geen passende functie was. Daardoor kan de uitdiensttredingsdatum op een datum na afloop van de voor jou geldende payrolltermijn komen te liggen.

5.9 Anticumulatie beëindigingsvergoeding/gefixeerde vergoeding en wettelijke transitievergoeding

De medewerker heeft nooit recht op de beëindigingsvergoeding danwel de gefixeerde vergoeding én de wettelijke transitievergoeding (als bedoeld in artikel 7:673 BW) tezamen.

De beëindigingsvergoeding/gefixeerde vergoeding omvat de wettelijke transitievergoeding, met in aanmerking nemend hetgeen vermeld in artikel 5.5.

5.10 Bijzondere situatie: de zieke of arbeidsongeschikte boventallige medewerker

1. Dit Sociaal Plan geldt niet als je de brief hebt gehad waarin je boventallig wordt verklaard dan wel inmiddels boventallig bent en je ziek bent of arbeidsongeschikt. In die situatie zal KPN je arbeidsovereenkomst niet beëindigen gedurende de periode dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt.
2. KPN zal bij voortdurende ziekte of arbeidsongeschiktheid na 2 jaar je arbeidsovereenkomst beëindigen waarbij het Sociaal Plan niet geldt.
3. In geval van herstel binnen 2 jaar kan KPN je arbeidsovereenkomst alsnog wegens boventalligheid beëindigen. Nadere informatie over dit lid vind je op TEAMKPN.

5.11 Vergoedingen en indiensttreding

1. Accepteer je na je schriftelijke boventalligverklaring maar voor je uitdiensttreding een functie bij KPN dan wel bij de onderneming? In dat geval vervalt je aanspraak op het Sociaal Plan met uitzondering van het bepaalde in hoofdstuk 7 of artikel 8.5. Een eventueel al ondertekende vaststellingsovereenkomst wordt niet uitgevoerd; aan een reeds gedane opzegging wordt geen gevolg gegeven. In de situaties als genoemd in de laatste volzin wordt een nieuwe indiensttreding overeengekomen met behoud van dienstjaren.
2. Is je arbeidsovereenkomst geëindigd op grond van een vaststellingsovereenkomst dan wel omdat je zelf hebt opgezegd vanwege je boventalligheid bij KPN en treed je naar aanleiding van je schriftelijke sollicitatie van voor je uitdiensttreding in dienst bij KPN dan wel bij de onderneming? Of treed je binnen zes maanden na het einde van je arbeidsovereenkomst in dienst bij KPN dan wel bij de onderneming naar aanleiding van je schriftelijke sollicitatie van na je uitdiensttreding? In die gevallen heb je geen recht op de vergoedingen die in dit hoofdstuk zijn vermeld omdat je dienstjaren van voor je ontslag behouden blijven. Een al uitbetaalde beëindigingsvergoeding, tekenen/of eerdervertrek-vergoeding wordt/worden geacht onverschuldigd te zijn betaald en zal/zullen dan ook moeten worden terugbetaald voor je datum van indiensttreding.
3. Bij een beëindiging vanwege boventalligheid bij opzegging door KPN is het bepaalde in lid 2 niet van toepassing; dan behoud je niet je dienstjaren als je na het ontslag weer in dienst treedt bij KPN of de onderneming en houd je recht op de beëindigingsvergoeding en de eventuele eerdervertrek-vergoeding. Het maakt daarbij niet uit of je binnen of na zes maanden weer in dienst treedt.

HOOFDSTUK 6 - Van werk naar werk: faciliteiten bij boventalligheid

6.1 KPN Perspectief

1. KPN nodigt je uit voor een informatiebijeenkomst over werk-naar-werk-faciliteiten, zo spoedig mogelijk nadat je de brief hebt ontvangen waarin staat dat je boventallig bent of wordt. Daarna kun je je inschrijven voor een mobiliteitstraject bij KPN Perspectief. Je zult je uiterste best doen om dit mobiliteitstraject zo succesvol mogelijk te laten zijn. Het mobiliteitstraject en de overige faciliteiten genoemd in artikel 6.1 staan los van het proces omtrent het beëindigen van je arbeidsovereenkomst zoals omschreven in artikel 5.1 leden 2 en 3; dit zijn dus twee op zichzelf staande processen. Dit houdt in dat de begeleiding van KPN Perspectief kan doorlopen ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.
2. KPN Perspectief ondersteunt je in het kader van van-werk-naar-werk tijdens het mobiliteitstraject bij het vinden van ander werk buiten KPN en de onderneming. De inzet van de middelen is ter beoordeling van KPN Perspectief waarbij altijd sprake is van maatwerk. Nadere informatie over KPN Perspectief vind je op de HR-site op TEAMKPN.
3. Heb je een reëel uitzicht op een dienstverband buiten KPN dan wel de onderneming? In dat geval kan KPN je de mogelijkheid geven om bij die andere werkgever stage te lopen. Deze stage kan maximaal 2 maanden duren.
4. Heb je een brief gekregen waarin staat wanneer je boventallig wordt, dan blijf je tot dat moment je werk verrichten. Je krijgt in redelijkheid de mogelijkheid om tijdens werktijd al gebruik te maken van de ondersteuning door KPN Perspectief. Maak je daar gebruik van, dan vangt op dat moment wel de periode van maximale ondersteuning aan genoemd in het volgende lid. De maximale termijn van de ondersteuning door KPN Perspectief is 16 maanden.
5. Het KPN Perspectief traject zal aansluiten bij de in eerdere fasen uitgevoerde activiteiten op het gebied van mobiliteit.

6.2 KPN Match, vacatures en voorrangspositie

1. KPN kent KPN Match dat inzicht heeft in interne (toekomstige) vacatures teneinde in samenwerking met de organisatieonderdelen interne herplaatsingen mogelijk te maken.
2. KPN zal de vacatures aanmelden bij de vacaturebank. De vacaturebank is te raadplegen via TEAMKPN. Vacatures die KPN gebruikt voor gerichte aanwijzing in het kader van loopbaanbeleid en potentieelvorming, meldt KPN niet aan.
3. KPN stelt de aangemelde vacatures binnen KPN en de onderneming vacant. Heb je een brief gekregen waarin staat dat je boventallig bent of wordt (fase III)? Je hebt dan bij de selectie voorrang op andere kandidaten. Voorwaarde is dat je (potentieel) geschikt bent voor de functie waar het om gaat. Potentieel geschikt zijn betekent dat je, al dan niet door middel van opleiding of training, in staat bent om binnen een redelijke termijn te groeien naar een volledige vervulling van die functie. Dit ter beoordeling van KPN.
4. De boventallige medewerker die in dienst is van de onderneming kan ook op aangemelde vacatures solliciteren. Voor deze boventallige medewerker geldt dat hij alleen bij gelijke geschiktheid voorrang heeft op niet boventallige medewerkers. Dit ter beoordeling van KPN.
5. De voorrang genoemd in leden 3 en 4 geldt voor alle sollicitaties op vacatures opgenomen in de vacaturebank die je schriftelijk hebt ingediend voor je datum van uitdiensttreding. Als je na je uitdiensttreding naar aanleiding van deze sollicitatie alsnog wordt geplaatst op die vacature geldt artikel 5.11 leden 2 en 3; bij plaatsing voor je uitdiensttreding geldt artikel 5.11 lid 1.
6. Een manager zal je, als je (potentieel) geschikt bent en je boventallig verklaard bent, aannemen tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen. Deze zwaarwegende redenen worden onderbouwd en medegedeeld aan de medewerker en de betreffende VP HR.
7. Indien je (potentieel) geschikt bent en je boventallig bent verklaard, en een aan jou aangeboden passende interne functie (zie artikel 2.2) niet accepteert dan vervalt je (mogelijke) recht op de vergoedingen onder artikel 5.6 (tekenvergoeding) en 5.7 (eerdervertrekvergoeding).

6.3 Mogelijkheid aanwenden bruto beëindigingsvergoeding of gefixeerde vergoeding voor outplacement of opleiding

1. Je hebt onder voorwaarden de mogelijkheid om je bruto vergoeding zoals vastgesteld volgens de artikelen 5.3 tot en met 5.5 (deels) aan te wenden voor de kosten van zelf gekozen outplacement en/of studie/opleiding. KPN zal jou dan deze kosten aan de hand van een factuur en betaalbewijs vergoeden en je bruto vergoeding bij de uitbetaling met dat bedrag verlagen.
2. De toets op het gebruik maken van deze faciliteit ligt bij je adviseur HR. Voor studie- en opleidingskosten geldt als specifieke voorwaarde dat de studie of opleiding gericht is op het verwerven van inkomen uit arbeid of daar in de praktijk aan bijdraagt. Als je van deze faciliteit gebruik wilt maken, vraag je daarvoor een uitspraak van je adviseur HR; oordeelt je adviseur HR positief, dan onderteken je een aanvullende overeenkomst. Je kunt alleen maar van deze faciliteit gebruik maken als je de vaststellingsovereenkomst hebt ondertekend maar nog in dienst bent van KPN.
3. De verdere uitwerking en nadere regelgeving van deze faciliteit vind je op de HR-site op TEAMKPN.

6.4 50% Regeling

1. Ligt jouw AOW-datum binnen 3 jaar na de datum van jouw boventalligheid, dan kun je verzoeken om gebruik te mogen maken van de 50% regeling. In voorkomende gevallen kan KPN deze regeling in die situatie ook aan jou aanbieden.
2. Kern van de regeling is dat je maximaal 2 jaar 50% werkt en 100% salaris ontvangt. Dit onder de volgende voorwaarden:
 - er is voor jou 50% werk voor handen en dit werk voer je ook daadwerkelijk iedere week uit;
 - je dienstverband eindigt uiterlijk binnen 2 jaar na jouw datum boventalligheid
 - in dit verband wordt met jou een vaststellingsovereenkomst gesloten zonder beëindigingsvergoeding/gefixeerde vergoeding of andere sociaal plan regelingen.
 - o De datum waarop je uit dienst gaat bij KPN ligt tenminste twaalf maanden voor de dag waarop je AOW gerechtigd wordt.
3. Gedurende de periode dat je van deze regeling gebruik maakt, blijven jouw arbeidsvoorwaarden ongewijzigd met dien verstande dat:
 - jouw woon-werkvergoeding wordt aangepast aan het aantal dagen reizen of jouw eventuele lease-auto behouden blijft tot uiterlijk einde lease-contract
 - jouw eventuele meer-uren keuzetijd blijven het lopende kalenderjaar gehandhaafd
4. KPN beslist of je gebruik mag maken van deze regeling. Als KPN jouw verzoek om gebruik te maken van de regeling afwijst, dan zal KPN jou dit besluit schriftelijk motiveren.
5. Bij overeenstemming over toepassing van deze 50% regeling vervalt jouw boventalligheidsstatus.
6. De regeling is geen recht en kan alleen worden overeengekomen wanneer dit past binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving.

6.5 Overige instrumenten/faciliteiten

1. *Verhoging inzetbaarheidsbudget*

Je inzetbaarheidsbudget wordt verhoogd met 500 euro op de datum van dagtekening van je boventalligheidsbrief. Dit artikel vervalt per 1 juli 2022.

2. *Arbeidsmarktscan*

Je kunt zonder toestemming van je manager een arbeidsmarktscan aanvragen die je inzicht geeft in je arbeidsmarktpositie binnen en buiten KPN. De kosten zijn voor rekening van KPN. Bij gebruikmaking van de arbeidsmarktscan voor datum boventalligheid, mag dit volledig in werktijd plaatsvinden.

3. *Financieel advies*

Je kunt kiezen voor een advies van een financieel adviseur, dat om fiscale redenen plaats zal vinden op een KPN (kantoor)locatie. Dit geeft je inzicht in je financiële situatie en de financiële gevolgen van verschillende keuzes die je kunt maken rondom het vervolg van je loopbaan. De kosten zijn volledig voor rekening van KPN. Bij gebruikmaking van deze adviesmogelijkheid voor datum boventalligheid, mag dit volledig in werktijd plaatsvinden

Bovenstaande conform beschreven in de KPN CAO.

HOOFDSTUK 7 - Maatregelen bij acceptatie andere functie binnen KPN na schriftelijke boventalligheidverklaring

7.1 Acceptatie functie op lager schaalniveau

1. Als je na ontvangst van de schriftelijke boventalligheidverklaring op grond van je sollicitatie een functie accepteert bij KPN op een schaalniveau maximaal twee niveaus lager dan het niveau van de functie waarin je boventallig bent of wordt, krijg je een herplaatsingstoelage. KPN deelt je met ingang van de datum waarop je die functie gaat vervullen in in de salarisschaal die behoort bij de functie waarin je bent herplaatst. KPN past je in die salarisschaal in op het niveau van het maandsalaris dat gelijk is aan je laatstverdiende maandsalaris voor herplaatsing. Is je laatstverdiende maandsalaris hoger dan 100% van de lagere salarisschaal, dan past KPN je in op 100% van de lagere salarisschaal. Je krijgt het verschil als herplaatsingstoelage.

Heb je op het moment van je herplaatsing een relatieve salarispositie (RSP) groter dan 100? In dat geval behoud je deze RSP. Je feitelijke salaris hangt dan af van het normsalaris in de lagere salarisschaal. Je RSP kan echter nooit hoger zijn dan de hoogste RSP die bij die lagere salarisschaal behoort. Het verschil tussen je laatste maandsalaris voor je herplaatsing en het maandsalaris op basis van de RSP die hoort bij de lagere salarisschaal, krijg je als herplaatsingstoelage. KPN vermindert je herplaatsingstoelage met toekomstige verhogingen van je maandsalaris.

2. Je bent na zo'n herplaatsing verplicht je te blijven inspannen om weer op een functie op je oorspronkelijke functieniveau te worden geplaatst. Ook KPN zal zich inspannen om je weer een functie op het oorspronkelijke niveau te laten krijgen door extra aandacht aan je te schenken, als dit nodig is. Dit kan door het aanbieden van om-, her- en bijscholing, maar ook door het toewijzen van een mentor.

Als je een functie accepteert tenminste op je oorspronkelijke schaalniveau wordt je herplaatsingstoelage omgezet in salaris tot 100% RSP van de betreffende salarisschaal, waarbij het eventuele bedrag boven 100% RSP als herplaatsingstoelage blijft toegekend. In geval van samenloop blijven wel de artikelen 7.2 tot en met 7.5 van dit Sociaal Plan gelden.

3. Ben je
 - herplaatst in een functie beneden je oorspronkelijke schaalniveau en
 - voor 1 januari 2004 schriftelijk over deze herplaatsing geïnformeerd,dan geldt voor jou de regeling die voor 1 januari 2004 van toepassing was.

7.2 Afbouwregeling werktijdtoeslag (voorheen Tot.) bij wegvallen of verminderen werktijdtoeslag en toeslag voor stand-by bij wegvallen of verminderen van stand-by

1. Als je na ontvangst van de schriftelijke boventalligheidverklaring een functie accepteert bij KPN waardoor je een blijvende en aanzienlijke vermindering van je inkomsten hebt door het wegvallen of verminderen van de werktijdtoeslag en/of de toeslag voor stand-by, krijg je een garantietoelage als je aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - je hebt ten minste 2 jaar direct voorafgaande aan de hier bedoelde beëindiging of vermindering van de werktijdtoeslag en/of de toeslag voor stand-by zonder onderbreking deze toeslag ontvangen, en
 - je hebt in verband met het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de werktijdtoeslag en/of de toeslag voor stand-by, blijvend minder inkomsten. KPN berekent dit over het gemiddelde van de laatste 12 betalingstijdvakken voor de beëindiging of vermindering van de werktijdtoeslag en/of de toeslag voor stand-by. Deze vermindering van inkomsten bedraagt ten minste 3% van je maandinkomen zonder werktijdtoeslag en/of de toeslag voor stand-by.
2. Heb je recht op de garantietoelage, dan ontvang je die gedurende een garantieperiode. Deze periode is gelijk aan een vierde deel van de tijd waarin je de werktijdtoeslag en/of de toeslag voor stand-by zonder onderbreking hebt ontvangen. De garantieperiode duurt maximaal 36 maanden.
3. KPN berekent de hoogte van de garantietoelage als volgt:
 - a. KPN stelt het verschil vast tussen de nieuwe werktijdtoeslag en/of de nieuwe toeslag stand-by en de gemiddelde werktijdtoeslagen/of de toeslag stand-by over 12 betalingstijdvakken

- die direct voorafgaan aan de datum waarop beëindiging of vermindering van je werken op ongebruikelijke tijdstippen heeft plaatsgevonden.
- b. KPN splitst vervolgens de garantieperiode in drie gelijke delen;
 - c. in het eerste deel van de garantieperiode bedraagt de garantietoelage 75% van het bedrag dat volgens a. is berekend;
 - d. in het tweede deel van de garantieperiode bedraagt de garantietoelage 50% van het bedrag dat volgens a. is berekend;
 - e. in het derde en laatste deel van de garantieperiode bedraagt de garantietoelage 25% van het bedrag dat volgens a. is berekend.
4. Bij verlaging van je arbeidsduur verandert de garantietoelage naar evenredigheid. Ga je gedurende de garantieperiode vrijwillig over naar een andere functie, dan past KPN de vastgestelde garantietoelage aan aan de veranderde omstandigheden.
 5. KPN kan in overleg met de OR aan groepen medewerkers het volgens lid 3 en 4 vastgestelde bedrag aan garantietoelage ook ineens toekennen.
 6. KPN merkt deze garantietoelage voor zover het bedrag gebaseerd is op werktijdtoeslag aan als variabel pensioengevend salaris zoals bedoeld in het pensioenreglement.
 7. KPN kan het bepaalde in de leden 1 tot en met 6 ook toepassen op medewerkers die als gevolg van een reorganisatie een blijvende en aanzienlijke vermindering van hun inkomsten hebben, door het wegvallen of verminderen van de werktijdtoeslag en/of toeslag voor stand-by, waarbij geen sprake is van boventalligheid. Is sprake van een situatie waarbij de teruggang in werktijdtoeslag en/of toeslag voor stand-by stapsgewijs gebeurt en de norm van 3% per stap van de reorganisatie niet wordt gehaald? In dat geval krijg je toch de garantietoelage als over de gehele reorganisatie de vermindering ten minste 3% van je maandinkomen zonder de werktijdtoeslag en/of toeslag voor stand-by is.

7.3 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk

1. Als je na ontvangst van de schriftelijke boventallig verklaring een functie accepteert bij KPN waardoor je reistijd, op basis van de daadwerkelijke manier van reizen, tussen je woning en je nieuwe plaats van tewerkstelling toeneemt, krijg je een tijdelijke tegemoetkoming voor die toename als je aan de volgende voorwaarden voldoet en met inachtneming van de volgende leden:
 - je bent ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10;
 - je moet als gevolg van je nieuwe functie langer tussen je woning en je plaats van tewerkstelling reizen.
2. KPN stelt in dat geval eerst de toename van je reistijd vast. Hierbij vermindert KPN je nieuwe reistijd met de oorspronkelijke reistijd naar je vorige plaats van tewerkstelling. Je manager bepaalt in redelijkheid de gebruikelijke manier waarop je kunt reizen.

Voor de berekening van de toename van je reistijd wordt bij de bepaling van je oorspronkelijke reistijd uitgegaan van tenminste 45 minuten (enkele reis) ook als je daadwerkelijke reistijd korter was. Als je daadwerkelijke reistijd langer was dan wordt van die langere reistijd uitgegaan.

Werk je echter minder dan 4 uur per dag dan wordt, voor de berekening van de toename van je reistijd, bij de bepaling van je oorspronkelijke reistijd, uitgegaan van tenminste 30 minuten (enkele reis) ook als je daadwerkelijke reistijd korter was. Als je daadwerkelijke reistijd langer was dan wordt van die langere reistijd uitgegaan
3. Nadat KPN de toename van je reistijd heeft berekend, stelt hij de hoogte van de tegemoetkoming vast. Hierbij wordt de toegenomen reistijd per dag vermenigvuldigd met je salaris per uur. Dit gebeurt eenmalig en houdt in dat toekomstige wijzigingen van je salaris het bedrag van de tegemoetkoming niet veranderen.

Je krijgt de tegemoetkoming gedurende maximaal 24 maanden. In de eerste 12 maanden ontvang je 100% van de tegemoetkoming, daarna 50%.

Je manager kan besluiten de tegemoetkoming te stoppen als de gronden voor de toekenning van de tegemoetkoming veranderen. Of aan te passen op basis van de nieuwe situatie door de toekenning van de oude vergoeding stop te zetten en op basis van de nieuwe situatie een eventuele nieuwe vergoeding te berekenen conform dit artikel.
4. Je kan aan je manager vragen om de tegemoetkoming geheel of voor een deel in tijd te krijgen. Je manager stemt hiermee in als het belang van KPN dit toestaat.

5. KPN betaalt de tegemoetkoming niet over de dagen waarop je niet naar je plaats van tewerkstelling reist.
6. KPN kan het bepaalde in de leden 1 tot en met 5 ook toekennen aan medewerkers die als gevolg van een wijziging van hun plaats van tewerkstelling langer tussen hun woning en nieuwe plaats van tewerkstelling moeten reizen waarbij geen sprake is van boventalligheid.

7.4 Toepassing van dit hoofdstuk na interne herplaatsing op grond van hoofdstuk 2

De artikelen van dit hoofdstuk kunnen in specifieke situaties ook worden toegepast na een interne herplaatsing op grond van hoofdstuk 2.

HOOFDSTUK 8 - Overige bepalingen

8.1 Nader overleg KPN en de vakorganisaties

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

8.2 De rol van de OR

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

8.3 Loonbelasting, premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies

De mogelijke loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersdeel van sociale verzekeringspremies die je over vergoedingen, tegemoetkomingen en afbouwregelingen die in dit Sociaal Plan zijn vermeld, verschuldigd bent, komen voor jouw rekening.

8.4 Beperking en uitsluiting

1. Ondanks het feit dat je de schriftelijke boventalligverklaring hebt ontvangen, geldt dit Sociaal Plan niet langer voor je, als
 - je reeds je (vervroegd) pensioen hebt aangevraagd en de datum waarop je met (vervroegd) pensioen gaat, binnen de payrolltermijn ligt.
 - KPN om een andere reden dan boventalligheid stappen heeft gezet of zal zetten om je arbeidsovereenkomst te beëindigen.
2. De maatregelen in hoofdstuk 7 gelden niet langer voor je, als je
 - op grond van artikel 7.1 lid 1 een functie hebt geaccepteerd met een schaalniveau dat maximaal 2 schalen lager is dan die van je vorige functie, en
 - je tweemaal een aanbod van KPN voor een passende functie op het schaalniveau van je vorige functie hebt afgewezen.

KPN zal je in een brief informeren dat de in hoofdstuk 7 vermelde maatregelen in dat geval niet meer voor je gelden. Een eventuele herplaatsingstoelage, afbouwregeling Tot. en/of waakdienst en tegemoetkoming toename reistijd woning-werk worden dan met ingang van de kalendermaand volgend op de maand waarin je deze brief hebt gehad, stopgezet.
3. Heb je vóór 1 januari 2004 een brief gekregen waarin staat dat je bent 'herplaatst' in een functie met een lager schaalniveau? In het geval je tweemaal een aanbod van KPN voor een functie op een schaalniveau van je oorspronkelijke functie hebt afgewezen, deelt KPN je in in de salarisschaal van de functie waarin je nu werkzaam bent. Als je salaris hoger is dan 100% van de nieuwe salarisschaal dan wel salarisband, krijg je overeenkomstig artikel 7.1 van dit Sociaal Plan een herplaatsingstoelage. KPN vermindert je herplaatsingstoelage met toekomstige verhogingen van je maandsalaris.

8.5 Indiensttreding bij de onderneming

1. Als je na ontvangst van de schriftelijke boventalligheidverklaring maar voor de datum van je uitdiensttreding een functie accepteert bij de onderneming heb je geen recht op de maatregelen in de hoofdstukken 5, 6 en 7. Zie in dit verband ook artikel 5.11.
2. Je kunt bij deze indiensttreding in aanmerking komen voor een eenmalige uitkering als tegemoetkoming voor een lager salaris bij je nieuwe werkgever. KPN stelt deze eenmalige uitkering als volgt vast:
 - KPN stelt je salaris per uur vast in je laatste maand van je arbeidsovereenkomst met KPN;
 - KPN stelt op basis van jouw informatie het salaris per uur vast in de eerste maand van je arbeidsovereenkomst met je nieuwe werkgever;
 - is dit salaris per uur bij je nieuwe werkgever lager dan dit salaris per uur bij KPN, dan vermenigvuldigt KPN het verschil tot maximaal 25% van dit salaris bij KPN, met de overeengekomen arbeidsduur per maand bij de nieuwe werkgever. Deze kan voor deze berekening niet hoger zijn dan je arbeidsduur bij KPN in de maand voor je ontslag;
 - de uitkomst hiervan vermenigvuldigt KPN met een factor volgens de volgende tabel. Daarbij is je leeftijd en het aantal volle dienstjaren bepalend op de datum waarop je arbeidsovereenkomst met KPN is geëindigd.

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

8.6 Hardheidsclausule

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

BIJLAGE 1 - Reglement Plaatsmakersregeling

Context

1. Hoofdstuk 3 van dit Sociaal Plan voorziet in een Plaatsmakersregeling. Deze regeling faciliteert plaatsmaken bij krimp.
2. Op grond van de Plaatsmakersregeling is het voor medewerkers mogelijk op eigen initiatief en op eigen verzoek het dienstverband met KPN te beëindigen en daarmee de beoogde reductie van het aantal arbeidsplaatsen mede mogelijk te maken dan wel een collega in staat stellen zijn of haar arbeidsplaats te behouden. Dit reglement geeft de voorwaarden, de financiële en niet financiële voorzieningen en het proces aan die hierbij van toepassing zijn.

I. Voorwaarden voor deelname aan de regeling

1. De scope van de regeling is het domein waar de reductie via krimp in een bepaalde functie plaatsvindt. De regeling is niet van toepassing daar waar sprake is van boventalligheid vanwege het vervallen van niet uitwisselbare functies. Immers, wanneer collega A zich zou melden voor het plaatsmaken voor een collega en daarmee de plaats zou innemen van collega B die boventallig wordt vanwege het vervallen van zijn/haar functie, zou collega B de functie van collega A moeten gaan vervullen die (substantieel) afwijkt van de eigen (vervallen) functie van collega B. Dit levert een onwerkbaar situatie op.
2. Deelname aan de regeling is geheel vrijwillig en op initiatief/verzoek van de medewerker.
3. De plaatsmakers maken plaats voor boventallige collega's in dezelfde bedrijfsvestiging binnen dezelfde groep uitwisselbare functies.
4. Als sprake is van meer plaatsmakers dan boventalligen dan komt de medewerker met het langste dienstverband als eerste in aanmerking voor gebruikmaking van de Plaatsmakersregeling tot de reductie is bereikt.
5. Het definitieve aantal medewerkers dat gebruik kan maken van de regeling hangt dus af van het aantal boventalligen per uitwisselbare functie per bedrijfsvestiging.
6. Het aantal medewerkers dat maximaal gebruik kan maken van de regeling is maximaal gelijk aan het aantal dat door krimp gedwongen boventallig zou zijn geworden, gezien per bedrijfsvestigingen per groep uitwisselbare functies.
7. De plaatsmaker mag niet eerder vertrekken dan de beoogde boventaligheidsdatum van de boventallige. Eén en ander gebeurt in onderling overleg met HR.
8. Medewerkers met een bepaalde tijd contract kunnen niet in aanmerking komen voor de Plaatsmakersregeling.
9. Mocht door toepassing van de Plaatsmakersregeling blijken dat de leeftijdsopbouw van de medewerkers na toepassing van deze regeling, onevenwichtig zou worden ten opzichte van de leeftijdsopbouw voor toepassing van de regeling, dan kan KPN besluiten om alsnog leeftijdscohorten te hanteren en omgekeerd af te spiegelen. Dit betekent dat per leeftijdscohort de groep van plaatsmakers wordt vastgesteld waarbij degene met het langste dienstverband als eerste mag plaatsmaken binnen het betreffende leeftijdscohort. KPN zal dit besluit met argumenten toelichten aan de betreffende medewerkers.

II Financiële voorzieningen

Voor de plaatsmakers in het kader van deze regeling geldt hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan (Payrolltermijn en vergoedingen) met dien verstande dat het bepaalde in de artikelen 5.6 en 5.7 (tekenvergoeding en eerdervertrek-vergoeding) niet van toepassing is. Gezien het vrijwillige karakter van de regeling wordt, indien de wettelijke transitievergoeding van toepassing is, deze vergoeding gemaximeerd zoals neergelegd in artikel 5.5 van dit Sociaal Plan.

III Niet financiële voorzieningen

Voor de plaatsmakers in het kader van deze regeling geldt hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan (Van werk naar werk: faciliteiten bij boventaligheid) met dien verstande dat artikel 6.2 (KPN Match, vacatures en voorrangpositie) niet van toepassing is.

In de VSO die met de plaatsmaker wordt gesloten, staat vermeld dat het ontslag van de medewerker is gebaseerd op de reorganisatie dan wel reductie en KPN daarmee het initiatief neemt voor het ontslag.

IV Bezwarencommissie

De medewerker kan bezwaar aantekenen tegen een negatief besluit van KPN om gebruik te mogen maken van de Plaatsmakersregeling. Hij dient dit bezwaar in bij de directeur van het N-1 organisatieonderdeel waar hij werkzaam is, zoals omschreven in de KPN regels bij klachten (zie TeamKPN). Er is een bezwarencommissie die de directeur adviseert over zo'n bezwaar. Voor meer informatie zie bijlage 2 bij dit Sociaal Plan, het 'reglement voor de bezwarencommissie Plaatsmakersregeling'.

V Proces

1. De medewerkers die een functie vervullen waar sprake is van krimp worden geïnformeerd over de mogelijkheid om zich aan te melden voor de Plaatsmakersregeling op grond waarvan de interesse voor de regeling kan worden geïnventariseerd.
2. De inventarisatie van de interesse voor de regeling wordt gedaan door HR van het betreffende onderdeel. De medewerker kan daarbij aangeven of zijn interesse al dan niet vertrouwelijk behandeld moet worden.
3.
 - a. Alle geïnteresseerde medewerkers ontvangen een berekening waarbij expliciet wordt benoemd dat dit nog geen voorstel voor beëindiging is.
 - b. De medewerker heeft na ontvangst van de berekening een per traject te bepalen aantal weken bedenktijd en maakt voor een nader vast te stellen datum via de mail aan HR kenbaar of hij/zij inderdaad gebruik wil maken waarbij hem/haar duidelijk is dat er geen garantie is dat KPN zijn/haar verzoek kan honoreren.
4.
 - a. HR maakt de VSO op indien en voor zover is vastgesteld dat het aantal uit te stromen medewerkers maximaal gelijk is aan het aantal dat door krimp gedwongen boventalig zou zijn geworden, gezien per bedrijfsvestiging en per groep uitwisselbare functies.
 - b. Indien er meerdere geïnteresseerden zijn dan benodigd gelet op de krimpdoelstelling, komt de medewerker met het langste dienstverband als eerste in aanmerking voor gebruikmaking van de Plaatsmakersregeling tot de reductie is bereikt.
 - c. Mocht door toepassing van de Plaatsmakersregeling blijken dat de leeftijdsopbouw van de medewerkers na toepassing van deze regeling, onevenwichtig zou worden ten opzichte van de leeftijdsopbouw voor toepassing van de regeling, dan kan KPN besluiten om alsnog leeftijdscohorten te hanteren en omgekeerd af te spiegelen. KPN zal, indien dit aan de orde is, aan de betreffende medewerkers met argumenten dit besluit toelichten. In dat geval wordt per leeftijdscohort de groep van plaatsmakers vastgesteld waarbij degene met het langste dienstverband als eerste mag plaatsmaken binnen het betreffende leeftijdscohort.
5. De afspiegeling vindt plaats na afronding van de Plaatsmakersregeling.

BIJLAGE 2 - Reglement bezwarencommissie Plaatsmakersregeling

Artikel 1 Taak

De directeur van het N-1 organisatieonderdeel stelt een bezwarencommissie in die hem adviseert, op de wijze zoals in dit reglement is beschreven, over een individueel bezwaar van een medewerker over toepassing van de Plaatsmakersregeling zoals omschreven in artikel 3 van dit reglement.

Artikel 2 Samenstelling en secretariaat

2.1 De bezwarencommissie bestaat uit een manager die fungeert als onafhankelijk voorzitter, een HR Business Partner en een lid van de OR. De HR Business Partner en het OR-lid hebben tevens een vaste vervanger. Voorzitter en leden van de commissie zijn niet betrokken in het concrete geval van uitvoering van de Plaatsmakersregeling.

2.2 De bezwarencommissie wordt bijgestaan door een secretaris, zijnde de bedrijfssecretaris van het N-1 organisatieonderdeel. Deze woont de vergaderingen bij, maar heeft daarin geen stem.

Artikel 3 Bevoegdheid

3.1 De bezwarencommissie adviseert de directeur van het N-1 organisatieonderdeel over een bezwaar dat een medewerker bij hem heeft aangetekend tegen een negatief besluit van KPN om gebruik te mogen maken van de Plaatsmakersregeling. De bezwarencommissie toetst het bezwaar aan het reglement Plaatsmakersregeling, de KPN CAO, het Sociaal Plan en de overige schriftelijke afspraken die op de reorganisatie van toepassing zijn.

3.2 De bezwarencommissie is bevoegd kennis te nemen van alle informatie die op het bezwaar betrekking heeft en kan daarbij besluiten om de medewerker of anderen te horen.

Artikel 4 Gronden van het bezwaar en de procedure

4.1 Het bezwaar moet schriftelijk worden ingediend binnen één week nadat de medewerker het negatieve besluit van KPN om gebruik te mogen maken van de Plaatsmakersregeling heeft ontvangen.

4.2 De directeur vraagt advies aan de bezwarencommissie, voordat hij over het bezwaar een besluit neemt.

Artikel 5 Advies en besluit

5.1 De bezwarencommissie adviseert schriftelijk aan de directeur en streeft ernaar om uiterlijk binnen één week na ontvangst van het bezwaar tot een advies te komen.

5.2 De directeur deelt zijn besluit schriftelijk en gemotiveerd mee aan de medewerker en de bezwarencommissie binnen twee werkdagen na ontvangst van het advies.

5.3 Een bezwaar heeft geen opschortende werking. Er wordt echter naar gestreefd om een bezwaar af te handelen voordat het bestreden besluit wordt uitgevoerd.

Artikel 6 Rapportage

De bezwarencommissie rapporteert over haar adviezen eenmalig aan de directeur en aan de OR van het N-1 organisatieonderdeel.

Artikel 7 Slotartikel

7.1 Dit reglement komt niet in de plaats van een gerechtelijke procedure of van een andere bezwaar- of klachtprocedure.

7.2 Een medewerker kan niet gelijktijdig gebruik maken van deze regeling en de KPN regels bij klachten.

7.3 De leden van de bezwarencommissie zijn gehouden tot geheimhouding, tenzij het delen van de informatie nodig is om het bezwaar te kunnen behandelen.