

Onderhandelingsresultaat KPN CAO 1 januari 2023 t/m 31 december 2023

Partijen:

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

en

de volgende zes **vakorganisaties**:

FNV Publiek Belang te Utrecht, vertegenwoordigd door Bob Bolte
Qlix te Leidschendam, vertegenwoordigd door Ron Harmsen
CNV Overheid & Publieke Diensten te Utrecht, vertegenwoordigd door Aynur Polat
CNV Vakmensen te Utrecht, vertegenwoordigd door Marten Jukema
VHP2 te Eindhoven, vertegenwoordigd door Sjoerd Plantenga
De Unie te Culemborg, vertegenwoordigd door Harma Pethke

in aanmerking nemende dat:

- de looptijd van de KPN CAO 1 januari t/m 31 december 2022 per 1 januari 2023 verstrijkt;
- partijen daarom onderhandelingen zijn gestart om te komen tot een nieuwe KPN CAO;
- partijen er, indachtig het bovenstaande, op 14 december 2022 in zijn geslaagd een onderhandelingsresultaat te bereiken over een KPN CAO, met een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 en de vakorganisaties dit onderhandelingsresultaat zullen voorleggen aan hun leden;
- de vakorganisaties uiterlijk 21 december 2022 de uitkomst van hun ledenraadpleging zullen terugkoppelen vanwege de wens om de nieuwe KPN CAO zo spoedig mogelijk te kunnen ondertekenen en vervolgens aan te kunnen melden bij het Ministerie van SZW.

Partijen komen de volgende wijzigingen, verwijderingen en aanvullingen t.o.v. de KPN CAO 1 januari 2022 t/m 31 december 2022 overeen:

Daar waar in dit document verwezen wordt naar hoofdstukken of artikelen, wordt de nummering en benaming gebruikt uit de KPN CAO 1 januari 2022 t/m 31 december 2022.

1. LOOPTIJD CAO

De looptijd van de KPN CAO is 12 maanden, en loopt daarmee van 1 januari 2023 t/m 31 december 2023.

2. BELONING

Extra uitkering 2022

1. De medewerkers die op 1 december 2022 in dienst zijn van KPN en zijn ingedeeld in de loonlijn Algemeen, Retail, Sales of Klantexpert ontvangen in december 2022 een extra eenmalige uitkering van maximaal € 400,- netto.
 - Dit bedrag van € 400,- netto is gebaseerd op een voltijd arbeidsomvang van de betreffende loonlijn. De medewerker ontvangt het bedrag naar rato van zijn arbeidsomvang.
2. De uitzendkrachten die hun werkzaamheden bij KPN vóór 28 november 2022 ¹zijn gestart en op 28 november 2022 nog steeds werkzaam zijn bij KPN, ontvangen in december 2022 of zoveel later als noodzakelijk, een extra eenmalige uitkering van maximaal € 675,- bruto.
 - Dit bedrag van € 675,- bruto is gebaseerd op een voltijd arbeidsomvang van de betreffende loonlijn. De uitzendkracht ontvangt het bedrag naar rato van zijn arbeidsomvang bij KPN. Dit wordt bepaald op basis van het aantal feitelijk gewerkte uren in de referentieperiode van 3 oktober 2022 tot en met 27 november 2022, gedeeld door het maximumaantal te werken uren behorende bij de voltijd arbeidsomvang van de betreffende loonlijn, in deze referentieperiode.

Minimum bruto uurloon

1. Het minimum bruto uurloon van schaal 4 wordt per 1 januari 2023 € 12,50. Dit betekent dat per 1 januari 2023 het minimum bruto voltijd maandloon voor schaal 4 voor de loonlijnen Retail en Algemeen € 2.011,25 is en het minimum bruto voltijd maandloon voor schaal 4 voor de loonlijn Klantexpert en Sales € 2.175,-.
2. Het minimum bruto uurloon vanaf schaal 5 wordt per 1 januari 2023 € 13,-. Dit betekent dat per 1 januari 2023 het minimum bruto voltijd maandloon vanaf schaal 5 voor de loonlijnen Retail en Algemeen € 2.091,70 is en het minimum bruto voltijd maandloon vanaf schaal 5 voor de loonlijn Klantexpert en Sales € 2.262,-.

¹ Laatste volledige werkweek vóór 1 december, noodzakelijk voor berekening en administratieve uitvoering

3. Voor medewerkers die een uurloon hebben onder de genoemde minima in lid 1 en 2 wordt het salaris per 1 januari 2023 verhoogd naar het voor hun geldende minimum.
4. Daar waar van toepassing worden de beginsalarissen in de salaristabellen per 1 januari 2023 aangepast met de genoemde minimale beginsalarissen.
5. Per 1 januari 2024 geldt voor alle schalen van alle loonlijnen een minimum bruto uurloon van € 14,-.
6. Voor medewerkers die een uurloon hebben onder het genoemde minimum in lid 5 wordt het salaris per 1 januari 2024 verhoogd naar het dan geldende minimum.

Collectieve salarisverhoging/uitkering februari 2023

1. Per 1 februari 2023 vindt er een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats op basis van onderstaande tabel:

Collectieve verhogingstabel per 1 februari 2023:

Salarisschaal	1-feb
4	4,9%
5	4,4%
6	4,0%
7	3,6%
8	3,5%
9	3,3%
10	3,0%
11	2,8%
12	2,6%
13	2,5%

De toekenning van de collectieve salarisverhoging en/of eenmalige uitkering op 1 februari 2023 is als volgt:

1. Medewerkers met een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% krijgen de verhoging volgens bovenstaande tabel volledig en structureel doorgevoerd over hun maandsalaris van 31 januari 2023.
2. Medewerkers met een RSP groter dan 100% maar kleiner dan 100% + het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij hun schaal krijgen:
 - a. Een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de verhoging die nodig is om het nieuwe maandsalaris gelijk te laten zijn aan het nieuwe normsalaris op 1 februari 2023 (het nieuwe normsalaris is het oude normsalaris vermenigvuldigd met (100%+ percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de schaal); en

- b. Een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de schaal vermenigvuldigd met het maandsalaris op 31 januari 2023, verminderd met het bedrag dat de medewerker als structurele verhoging krijgt. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met 11 (maanden).
3. Medewerkers met een RSP gelijk aan of groter dan 100% + het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij hun schaal krijgen een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de schaal vermenigvuldigd met het maandsalaris op 31 januari 2023, vermenigvuldigd met 11 (maanden).
4. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid 2b en 3 wordt ineens uitbetaald en verhoogd met een factor van 1,75.
5. De salarisschaalbedragen in de salaristabellen die op 31 januari 2023 van toepassing zijn binnen de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, en Klantexpert worden per 1 februari 2023 verhoogd met het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de overeenkomstige schaal.
6. De collectieve salarisverhoging en/of de eenmalige uitkering worden, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in februari 2023. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

Extra aanpassing normsalarissen maart 2023

1. De normsalarissen van alle salaristabellen die op 30 maart 2023 van toepassing zijn, worden per 31 maart 2023 met 1% extra verhoogd. Hiermee wordt bereikt, dat iedereen per 1 april 2023 een individuele salarisaanpassing/uitkering ontvangt van tenminste 1%.

Individuele salarisverhoging/uitkering april 2023

1. Voor de medewerkers die op 31 maart 2023 zijn ingedeeld in de loonlijn Algemeen, Retail, Sales of Klantexpert geldt per 1 april 2023 de hieronder opgenomen individuele verhogingentabel. Deze individuele verhogingentabel geeft aan met welk percentage het salaris per 1 april 2023 wordt verhoogd.

Individuele verhogingstabel per 1 april 2023

RSP	Verhoging
tot 85%	3,50%
85 tot 95%	2,50%
95 tot 100%	1,50%

2. Uitsluitend medewerkers die op 31 december 2022 in dienst waren van KPN, krijgen deze individuele salarisverhoging per 1 april 2023.
3. De maximaal te bereiken RSP is 100%.
4. Medewerkers met een RSP onder of gelijk aan 99% krijgen een RSP-verhoging volgens de tabel.
5. Medewerkers met een RSP tussen 99% en 100% krijgen:
 - a. een verhoging die nodig is om het normsalaris (100% RSP) te bereiken; en
 - b. een eenmalige uitkering. Deze uitkering is 1% vermenigvuldigd met het salaris van 31 maart 2023 minus het bedrag dat de medewerker als RSP-verhoging ontvangen heeft. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met 9 (maanden).

6. Medewerkers met een RSP gelijk aan of boven 100% ontvangen een eenmalige uitkering. Deze uitkering is 1% vermenigvuldigd met het salaris van 31 maart 2023. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met 9 (maanden).
7. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid 6b en 7 wordt ineens uitbetaald en verhoogd met een factor van 1,75.
8. De individuele salarisverhoging en/of de eenmalige uitkering zoals bedoeld onder lid 5b en 6 worden, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in april 2023. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

Collectieve salarisverhoging/uitkering juli 2023

Per 1 juli 2023 vindt er een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats van 2,5%.

De toekenning van de collectieve salarisverhoging en/of eenmalige uitkering op 1 juli 2023 is als volgt:

1. Medewerkers met een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% krijgen een verhoging van 2,5% volledig en structureel doorgevoerd over hun maandsalaris van 30 juni 2023.
2. Medewerkers met een RSP groter dan 100% en kleiner dan 102,5% krijgen:
 - a) een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de verhoging die nodig is om het nieuwe maandsalaris gelijk te laten zijn aan het nieuwe normsalaris op 1 juli 2023 (het nieuwe normsalaris is het oude normsalaris vermenigvuldigd met 102,5%); en
 - b) een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is 2,5% vermenigvuldigd met het maandsalaris op 30 juni 2023 verminderd met het bedrag dat de medewerker als structurele verhoging krijgt. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met 6 (maanden).
3. Medewerkers met een RSP gelijk aan of groter dan 102,5% krijgen een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is 2,5% vermenigvuldigd met het maandsalaris van 30 juni 2023, vermenigvuldigd met 6 (maanden).
4. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid 2b en 3 wordt ineens uitbetaald en verhoogd met een factor van 1,75.
5. De salarisschaalbedragen in de salaristabellen die op 30 juni 2023 van toepassing zijn binnen de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, en Klantexpert worden per 1 juli 2023 met 2,5% verhoogd.
6. De collectieve salarisverhoging en/of eenmalige uitkering worden, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in juli 2023. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar dan de feitelijke uitbetalingsdatum.

Overgang naar een hogere schaal (promotie verhoging)

1. Per 1 februari 2023 wordt bij overgang naar een hogere salarisschaal het voltijd maandsalaris met 6% verhoogd. Indien bij een overgang naar een hogere schaal dit ontoereikend is om het begin van de nieuwe hogere schaal te bereiken, dan wordt het salaris aangepast naar het beginsalaris van de nieuwe schaal.

3. FLEXIBELE ARBEID

Ketenbepaling: maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in drie jaar (3 x 3), zonder onderbrekingstermijn

1. Met ingang van de datum waarop de KPN CAO 2023 is aangemeld én KPN dienaangaande het bericht van ontvangst heeft gekregen geldt, dat er drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten gedurende een periode van maximaal drie jaar.
2. Voor arbeidsovereenkomsten of uitzendperioden die reeds zijn beëindigd vóór bovenstaande ingangsdatum blijft de onderbrekingstermijn gelden², zoals verwoord in de ketenbepaling in KPN CAO 2022 artikel 2.3 lid 1 en 2.
3. Arbeidsovereenkomsten die - met inachtneming van bovenstaande - vanaf deze ingangsdatum worden gesloten, worden geacht elkaar op te volgen, ongeacht of zij tussentijds zijn onderbroken en ongeacht de duur van de onderbreking³.
4. De gehele uitzendperiode bij KPN, inclusief tussentijdse onderbrekingen, telt mee als een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wanneer een uitzendkracht aansluitend op de uitzendperiode of na een onderbreking - ongeacht de duur van deze onderbreking - voor hetzelfde of soortgelijk werk in dienst treedt bij KPN.
5. 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.
6. Onderbrekingen langer dan zes maanden 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.

Maximale duur uitzendperiode van 36 maanden verkort naar 12 maanden

1. Uiterlijk met ingang van 1 januari 2024 bedraagt de maximale duur van de uitzendperiode bij KPN twaalf maanden.
2. Nadat de uitzendkracht twaalf maanden, inclusief tussentijdse onderbrekingen, werkzaam is geweest bij KPN, zal KPN ofwel een aanbod tot indiensttreding doen ofwel de uitzendopdracht beëindigen.

Maximale duur uitzendperiode - overgangperiode gedurende looptijd KPN CAO 2023

1. Voor uitzendkrachten die nu of tijdens de looptijd van de KPN CAO 2023 al langer dan twaalf maanden als uitzendkracht werkzaam zijn bij KPN, geldt een overgangperiode.
2. Als de uitzendkracht op 1 juli 2023 twee jaar of langer als uitzendkracht werkzaam zijn is bij KPN, zal KPN ofwel aan betrokkene een aanbod doen om uiterlijk per 1 juli 2023 in dienst te treden ofwel de uitzendopdracht beëindigen.

² Noodzakelijk, mede gezien wettelijke bewaartermijnen en technische uitvoering

³ Dus: werknemer is twee jaar in dienst van KPN. Zijn laatste (tweede) dienstverband eindigt per 1 december 2022. Nadien vertrekt hij bij KPN. Per 1 september 2023 treedt hij weer in dienst van KPN. Vanwege een onderbrekingstermijn van langer dan zes maanden ontstaat er een nieuwe keten en betreft het een (eerste) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zou werknemer in dezelfde situatie opnieuw in dienst treden per 1 april 2023, dan is de onderbrekingstermijn korter dan zes maanden en krijgt hij alsnog een (derde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tot uiterlijk 1 december 2023, gelet op het aantal contracten en de totale duur van de keten (maximaal drie contracten in drie jaar, inclusief onderbrekingstermijn).

3. Als de uitzendkracht op 1 januari 2024 twaalf maanden of langer als uitzendkracht werkzaam is bij KPN, zal KPN ofwel aan betrokkene een aanbod doen om uiterlijk per 1 januari 2024 in dienst te treden ofwel de uitzendopdracht beëindigen.

4. PENSIOEN

KPN en vakorganisaties (hierna: partijen) komen overeen om, met ingang van 1 januari 2023, voor een periode van 3 jaar (2023 tot en met 2025) het huidige pensioenarrangement (overeengekomen voor de periode van 2020 tot en met 2022) ongewijzigd voort te zetten met uitzondering van de onderstaande inhoudelijke wijzigingen:

1. Vanaf 1 januari 2023 vervalt het tijdelijk partnerpensioen niet in geval van samenwonen of hertrouwen op of na die datum.
2. Het Wezenpensioen (Wzp) vervalt met ingang van 1 januari 2023 bij het bereiken van de leeftijd van 25 jaar van de wees. De studieverplichting tot 27 jaar als voorwaarde voor dit Wzp vervalt met ingang 1 januari 2023.
3. Vervroegde pensioeningang bij arbeidsongeschiktheid wordt mogelijk op basis van een aantal nader vast te stellen beleidsuitgangspunten van het bestuur van het Pensioenfonds. Deze uitgangspunten worden door het bestuur afgestemd met Sociale partners. Sociale partners kunnen deze uitgangspunten aanpassen, afwijzen of bekrachtigen. Na vaststelling van de beleidsuitgangspunten, treedt de aanpassing pas in werking.

Daarnaast constateren partijen nog een tweetal punten:

- (1) Het Pensioenfonds beleid omtrent de solvabiliteitsopslag bij inkoop van pensioen vanuit de BPR-regeling, achten partijen nog steeds passend en evenwichtig.
- (2) Partijen zullen zorg dragen voor het voorspoediger laten verlopen van de procedure binnen KPN in het geval een arbeidsongeschikte deelnemer bij KPN in dienst blijft voor het deel dat hij/zij arbeidsgeschikt is en tevens in aanmerking komt voor een verhoging van het AOP.

Het bovenstaande is (uiteraard) van toepassing onder de voorwaarde dat het Pensioenfonds de opdracht, de pensioenregeling, aanvaardt én de accountant EY de pensioenregeling goedkeurt vanuit een IFRS-perspectief (i.e. de pensioenregeling zal blijvend als Defined Contribution kunnen worden verantwoord).

5. ARBEIDSDUUR, VARIABELE BELONING & LOONLIJNEN

1. Partijen hebben de intentie om in het eerste half jaar van 2023 te komen tot het vaststellen van uitgangspunten én een concreet voorstel ten aanzien van één arbeidsduur, variabele beloning en één loonlijn. Gelijktijdig hieraan zullen partijen actief op zoek gaan naar draagvlak hiervoor.
2. Ambitie is de invoering per 1 januari 2024.

6. RVU

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

De medewerker ontvangt een bedrag van maximaal 12 keer het wettelijke gemaximeerde (maand)bedrag, waarover geen RVU-heffing verschuldigd is (ter indicatie: in 2022 was dit 12 keer € 1.874 = € 22.488,00), ineens, bij uitdiensttreding maximaal drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit bedrag wordt aangepast aan de op het moment van uitkeren geldende vrijstelling zoals opgenomen in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964.

Er geldt een naar rato uitkering:

- als de overeengekomen arbeidsduur kleiner is dan 80% van de voor de medewerker die aan deze regeling deelneemt geldende normale voltijd arbeidsomvang; en/of
- als deelname van de medewerker korter is dan één jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd (dan geldt 1/12 per maand of gedeelte van een maand dat de medewerker eerder uit dienst treedt).

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

1. De RVU-regeling kan gecombineerd worden met de, reeds bestaande, Generatiepactregeling en 50%-regeling. In dat geval dient de medewerker minimaal 6 maanden voorafgaand aan deelname van de RVU-regeling deel te nemen aan de Generatiepactregeling/50%-regeling. De RVU-regeling kan ook worden ingezet zonder gebruik te maken van deze andere regelingen (Generatiepactregeling & 50%-regeling).
2. De afspraken met de medewerker over deelname aan de RVU-regeling worden in 2023 vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
3. Medewerkers die voor 1 januari 2023 een VSO hebben getekend in het kader van de Generatiepactregeling of de 50%-regeling kunnen geen gebruik maken van de RVU-regeling.
4. Er kunnen maximaal 75 medewerkers deelnemen, deelname op volgorde van aanmelding.
5. KPN heeft de discretionaire bevoegdheid om deelname te weigeren in bedrijfskritische situaties.
6. In geval van boventalligheid waarbij de boventalligheidsdatum voor de uitdiensttredingsdatum ligt, geldt het Sociaal Plan en vervalt de getekende RVU-VSO.
7. De medewerker die langdurig arbeidsongeschikt is en van wie de verwachting is dat deze niet zal terugkeren in eigen of aangepast werk binnen KPN en/of een IVA- of WIA-uitkering heeft, kan niet deelnemen aan de RVU-regeling.
8. De RVU-regeling geldt uitsluitend gedurende de looptijd van deze CAO en eindigt op 31 december 2023.

7. WENDBAARHEID

Mobiliteitsaanbod

Het Mobiliteitsaanbod zal uitgebreid worden met de Arbeidsmarktscan en het Financieel Advies. Daarmee worden deze twee onderdelen (scan en advies) uit de faciliteiten van het 'Driefasemodel' gehaald. De Arbeidsmarktscan en het Financieel Advies kunnen in alle Fasen van het Driefasemodel op kosten van KPN ingezet worden.

Pilot(s) 'all you can learn'

KPN zal in 2023 een (of meerdere) pilot(s) starten, waarin wordt onderzocht wat het zou betekenen als het volledige leeraanbod van de KPN opleidingspartners kosteloos aan medewerkers wordt aangeboden ('all you can learn'). Resultaten van de pilot(s) zullen in het Regulier Overleg (RO) tussen KPN en vakbonden worden besproken.

8. OVERIGE ONDERWERPEN

Advies technische commissie onderzoeksafspraken KPN CAO 2022 inrichting stand-by diensten, uitslaapuren en arbeidstijdnormen

Partijen hebben kennisgenomen van de resultaten en het advies van de technische commissie met betrekking tot de onderzoeksafspraken KPN CAO 2022 over de inrichting van stand-by diensten, uitslaapuren en arbeidstijdnormen. Op grond van dit advies wordt de KPN CAO op de volgende onderdelen aangepast:

Maximale arbeidstijd per dag

De arbeidstijd per dag bedraagt maximaal 10,5 uur. Indien er sprake is van meer- en/of overuren, plusuren en/of begeeftijd, bedraagt de arbeidstijd per dag maximaal 12 uur. Indien er sprake is van een oproep om te werken tijdens stand-by dienst, bedraagt de arbeidstijd per dag maximaal 13 uur.

Uitslaapuren

In aanvulling op de Arbeidstijdenwet maakt de medewerker, die tijdens een stand-by dienst tussen 00.00 uur en 06.00 uur is opgeroepen om te werken, aanspraak op acht uur onafgebroken rust ('uitslaapuren') aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid, indien:

- er tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan twee uren arbeid is verricht; en/of
- er tussen 00.00 uur en 06.00 uur ten minste tweemaal gevolg is gegeven aan een oproep; en/of
- er tussen 00.00 uur en 06.00 uur ten minste eenmaal gevolg is gegeven aan een oproep waarbij werkzaamheden niet vanuit huis kunnen worden verricht.

In alle andere gevallen waarin tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid is verricht vanwege een oproep om te werken tijdens stand-by dienst, treedt de medewerker met betrekking tot de rusttijd - indien mogelijk vooraf - in overleg met zijn manager, chaptercoach of planningsafdeling.

De reeds ingeroosterde uren van de dagdienst die dientengevolge als rusttijd aangemerkt dienen te worden, worden door KPN doorbetaald alsof deze uren zijn gewerkt.

Indexatie stand-by toeslag

De stand-by toeslag wordt per 1 februari 2023 geïndexeerd met het gemiddelde van de collectieve salarisverhoging⁴ en bedraagt vanaf dat moment € 2,94 bruto per uur.

De stand-by toeslag wordt per 1 juli 2023 geïndexeerd met de collectieve salarisverhoging⁵ en bedraagt vanaf dat moment € 3,01 bruto per uur.

JUS

Partijen hebben kennisgenomen van het feit, dat binnen de Jaarurensystematiek - mede als gevolg van de uitzonderlijke situatie op de arbeidsmarkt - de afgelopen periode met name plusuren zijn uitgevraagd en ingezet, zonder dat er ruimte is in de roosters om deze extra gewerkte uren in tijd te compenseren. In het overleg tussen lokale bestuurders en OR'en zal het gesprek hierover worden gevoerd en zullen mogelijke oplossingen worden besproken. Resultaten van het lokaal overleg zullen in het RO worden besproken.

Daarnaast beoogt KPN, dat de verkorting van de maximale uitzendperiode van 36 naar 12 maanden en de opeenvolgende verhogingen van de beginsalarissen zal leiden tot het aantrekken van meer (geschikte) medewerkers om met elkaar het werk beter te kunnen verdelen.

Medewerkers 50 jaar in dienst

Partijen hebben geconstateerd dat meerdere medewerkers de komende periode de unieke situatie beleven van hun 50-jarig dienstverband bij KPN. De erkenning en waardering voor dit bijzondere jubileum zal telkens op individuele basis worden bepaald. In het RO zullen voorbeelden worden besproken.

Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

Partijen zullen in het RO de inzichten bespreken met betrekking tot de mogelijkheden om door te werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

⁴ Gemiddelde collectieve salarisverhoging 3,0%

⁵ Collectieve salarisverhoging 2,5%

'Waar je werkt'-vergoeding

KPN verwacht uiterlijk per 1 april 2023 een 'waar je werkt-vergoeding' te introduceren door middel van een bedrijfsregeling, die zal worden besproken met de COR. Onderdeel hiervan zijn een vaste internetvergoeding per maand voor alle KPN-medewerkers (inclusief medewerkers die niet op regelmatige basis vanuit huis werkzaamheden verrichten, zoals Monteurs en Verkoopadviseurs in de winkels). Deze internetvergoeding staat los van de bestaande regeling personeelskorting. Daarnaast maakt een variabele thuiswerkvergoeding - per dag dat er volledig is thuisgewerkt - onderdeel uit van deze regeling.

De huidige reiskostenvergoedingsregeling blijft ongewijzigd van toepassing, met dien verstande dat vanaf 1 januari 2023 de belastingvrije kilometervergoeding wordt verhoogd van € 0,19 naar € 0,21.

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

Vakbondsbijdrage

De huidige werkgeversbijdrage zal, voor de looptijd van deze CAO, worden geïndexeerd volgens de AWVN-werkgeversbijdrageregeling. De bijdrage wordt daarmee gedurende de looptijd van deze CAO vastgesteld op € 22,06 maal het aantal werknemers dat in het jaar 2022 gemiddeld in dienst van KPN B.V. is.

Internationale solidariteit

KPN levert een bijdrage a € 10.000,- ten behoeve van internationale vakbond solidariteit.

9. TECHNISCHE WIJZIGINGEN

De KPN CAO 1 januari 2023 t/m 31 december 2023 wordt op een aantal technische- & lichte inhoudelijke punten aangepast ten opzichte van de KPN CAO 1 januari 2022 t/m 31 december 2022. Deze wijzigingen zijn vastgelegd in Bijlage 1.

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend d.d. 14 december 2023 te Rotterdam

Namens Koninklijke KPN N.V., hierbij vertegenwoordigend KPN B.V. en Getronics PinkRocade Overheidspersoneel B.V.

Hilde Garssen
Chief People Officer

Namens de vakorganisaties,

FNV Publiek Belang
Bob Bolte

Qlix
Ron Harmsen



CNV Overheid en Publieke Diensten
Aynur Polat

VHP2
Sjoerd Plantenga

CNV Vakmensen
Marten Jukema

De Unie
Harma Pethke

Bijlage 1 – Technische en licht inhoudelijke wijzigingen

Onderwerp	Voorstel	Toelichting
Artikel 3.15 lid 3	Het woord “promotie” vervangen door “overgang naar een hogere schaal”	Consistentie, nergens in de CAO wordt gesproken over promotie
Art. 3.2 lid 3 Startsalaris Young Talents	Het startsalaris en moment van doorgroei naar volgende schaal schrappen uit de CAO en vastleggen in separaat beleid	<p>Young Talents stromen in op 80% RSP van schaal 9 + keuzetijd en direct onbepaalde tijd. Vanuit benchmarks blijkt echter dat het instapsalaris aan de hoge kant is, mede door indexaties van de salaristabellen.</p> <p>Daarnaast vraagt de huidige grillige arbeidsmarkt om flexibiliteit in bepaling van startsalaris.</p> <p>Tot slot stromen Young Talent momenteel na 1,5 jaar door naar schaal 10. Dit wordt verkort naar 1 jaar.</p>
Artikel 4.4. lid 2 Buitengewoon verlof	Toevoegen aan derde rij tabel dat het hier om Regenboogverlof gaat	Is onduidelijk of dit nu ook voor vaders geldt, dat is niet het geval (zie tekst PA 2022) maar niet zo duidelijk op te maken uit de huidige tekst van de CAO
Bijlage 7 bij onderwerp Herplaatsingstoelage Algemene informatie	Conform art 3.15 lid 3 toevoegen bij Algemene informatie dat de toelage wordt inverdiend met toekomstige salarisverhogingen	Ook in het overzicht staat dan de volledige informatie.