



Collectieve arbeidsovereenkomst voor postbezorgers

1 oktober 2015 tot en met 30 september 2017

Uitgave: januari 2016

Group HR

	Considerans	4
HOOFDSTUK I	Algemeen	5
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Looptijd	5
Artikel 3	Tussentijdse herziening	5
Artikel 4	Geschillenregeling	6
Artikel 5	Informatieverschaffing aan vakorganisaties	6
Artikel 6	Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 7	Verplichtingen van de medewerker	6
Artikel 8	Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk	7
HOOFDSTUK 2	De dienstbetrekking	9
Artikel 9	De arbeidsovereenkomst	9
Artikel 10	Structureel meer gewerkte uren	9
Artikel 11	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	9
HOOFDSTUK 3	Arbeidsduur, vakantie en verlof	10
Artikel 12	Werktijd	10
Artikel 13	Zon- en feestdagen	10
Artikel 14	Vakantie	10
Artikel 15	Vervallen van vakantie	11
Artikel 16	Onbetaald verlof	11
Artikel 17	Buitengewoon verlof van korte en lange duur	11
HOOFDSTUK 4	Beloning	13
Artikel 18	Salaris	13
Artikel 19	Meeruren	13
Artikel 20	Vakantie-uitkering	13
Artikel 21	Resultaatafhankelijke uitkering	14
Artikel 22	Jubileumgratificatie	14
Artikel 23	Algemene aanpassing salaris	14
HOOFDSTUK 5	Ziekte	15
Artikel 24	Ziekte	15
Artikel 25	Doorbetaling tijdens ziekte	15
Artikel 26	Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof	16
Artikel 27	Bedrijfsgeneeskundige begeleiding	16
Artikel 28	Maatregelen bij ziekte en structureel functionele beperking	17
HOOFDSTUK 6	Pensioen	20
Artikel 29	Aanmelding Pensioenfonds	20
Artikel 30	Pensioenregeling	20
HOOFDSTUK 7	Overige bepalingen	21
Artikel 31	Klachtrecht	21
Artikel 32	Vacaturevoorziening	21
Artikel 33	Opleidingsfaciliteiten	21
Artikel 34	Beoordelingssysteem	21
Artikel 35	Gewetensbezwaren	21
Artikel 36	Collectieve ongevallenverzekering	21
Artikel 37	Vergoeding telefoonkosten	22
Artikel 38	Postbezorgersvergoeding	22
Artikel 39	Smartphonevergoeding	22
Artikel 40	Disciplinaire maatregelen	23
Artikel 41	Vakbondsbijdrage	23

Artikel 42	Vakbondsfaciliteiten	24
Artikel 43	Vakbondsverlof	24
BIJLAGE 1	Salaristabellen	27
BIJLAGE 2	Beschrijving van werkzaamheden van de postbezorger	30
BIJLAGE 3	Nieuwe diensten/producten	32
BIJLAGE 4	Reglement resultaatafhankelijke uitkering	33

Considerans

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, te weten:

- 1 PostNL N.V. te 's-Gravenhage, voor:
 - Koninklijke PostNL B.V. te 's-Gravenhage

en

- 2 - Bond van Post Personeel, te Tilburg
 - FNV, te Amsterdam
 - CNV Publieke Diensten, te Utrecht

zijn als volgt overeengekomen:

HOOFDSTUK I

Algemeen

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

<i>Werkgever</i>	Koninklijke PostNL B.V.;
<i>Medewerker</i>	de man of vrouw werkzaam bij de werkgever in de functie postbezorger, zoals nader beschreven in bijlage 2, met een arbeidsovereenkomst langer dan 3 maanden;
<i>AOW-gerechtigde medewerker</i>	de man of vrouw met wie de werkgever na het bereiken van de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd, een (nieuwe) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat voor de functie van postbezorger, zoals nader beschreven in bijlage 2;
<i>Vakorganisaties</i>	de partijen als genoemd onder 2 in de Considerans van deze cao;
<i>Salaris</i>	het voor de medewerker vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal;
<i>Salaris per maand</i>	het salaris maal 165,2;
<i>Plaats van tewerkstelling</i>	de gemeente waarin of van waaruit de werkzaamheden over het algemeen worden verricht;
<i>Feestdag</i>	Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd.;
<i>Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd</i>	de wet van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 30 september 2015, tot aanpassing van enige arbeidsrechtelijke bepalingen die een belemmering kunnen vormen voor werknemers en ambtenaren die na de AOW-gerechtigde leeftijd willen blijven werken (Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd), Stcrt 2015, nr. 376-377, inclusief latere wijzigingen van deze wet;
<i>Bevoegde MZ-orgaan</i>	het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2 Looptijd

- 1 Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 24 maanden. Zij treedt in werking op 1 oktober 2015 en eindigt derhalve op 30 september 2017.
- 2 Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met een jaar te zijn verlengd.
- 3 Opzegging dient ten minste 3 maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.

Artikel 3 Tussentijdse herziening

Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Artikel 4 Geschillenregeling

- 1 Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen de werkgever en de vakorganisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
- 2 Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gereede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil schriftelijk aan de andere partijen bij de overeenkomst heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil voorleggen aan een daartoe in te stellen paritair samengestelde interpretatiecommissie die advies zal uitbrengen aan partijen.

Artikel 5 Informatieverschaffing aan vakorganisaties

De werkgever zal de vakorganisaties ten minste tweemaal per jaar informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot het personele, organisatorische, commerciële, financieel-economische en technische beleid.

Artikel 6 Verplichtingen van de werkgever

- 1 De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 2 De werkgever zal geen medewerker in dienst nemen of houden op voorwaarden die afwijken van hetgeen in deze cao is bepaald.
- 3 De werkgever zal in de met de medewerker te sluiten arbeidsovereenkomst vermelden dat deze cao van toepassing is.
- 4 De cao wordt geplaatst op Mijn PostNL waar de medewerker deze kan raadplegen. Op verzoek van de medewerker wordt de cao aan hem verstrekt.
- 5 De werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens aan een derde voor zover zulks voortvloeit uit of verenigbaar is met het doel waarvoor de gegevens oorspronkelijk verzameld zijn. Tot verstrekking van gegevens alleen bestaande uit naam, adres, woonplaats, postcode en soortgelijke voor communicatie benodigde gegevens over groepen van medewerkers wordt eerst overgegaan na overleg met het bevoegde MZ-orgaan. Op verzoek van de medewerker zal de werkgever de in de vorige volzin bedoelde persoonsgegevens niet verstrekken.
- 6 De werkgever zal de medewerker inlichten welke instructies en voorschriften bij de werkzaamheden in acht moeten worden genomen. Voor zover schriftelijk vastgelegd, liggen de instructies en voorschriften op een voor de medewerker vrij toegankelijke plaats ter inzage.
- 7 De werkgever zal zorg dragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de medewerker zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de medewerker in verband met de arbeid bevorderen.

Artikel 7 Verplichtingen van de medewerker

- 1 De medewerker is gehouden de tot zijn functie behorende werkzaamheden naar behoren te verrichten en al datgene te doen of na te laten wat een goed medewerker behoort te doen of na te laten.
- 2 De medewerker is gehouden aan de door of namens de werkgever vastgestelde te zijner kennis gebrachte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen.

- 3 De medewerker zal voldoen aan in redelijkheid aan een postbezorger te geven opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het verrichten van andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden. Tevens kan betrokkene worden opgedragen op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn gebruikelijke zijn werkzaamheden te verrichten. Het verrichten van andere werkzaamheden en/of het op een andere plaats van tewerkstelling verrichten van werkzaamheden zal in de regel een tijdelijk karakter hebben. Een en ander vindt eerst plaats na overleg met de betrokken medewerker.
- 4 Indien de werkgever dat nodig acht, kan hij na overleg met de medewerker hem opdragen incidenteel ook boven de met hem in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur arbeid te verrichten.
- 5 De medewerker is verplicht de door de werkgever voor de functie voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. De medewerker is hiervoor geen bijdrage verschuldigd. De kosten van reiniging en onderhoud van de bedrijfskleding zijn voor rekening van de medewerker. Voorts zijn de bepalingen van de Concernregeling bedrijfskleding van toepassing.
- 6 De medewerker is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf, de klanten en andere relaties van het bedrijf bekend is, waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter had kunnen vermoeden.

Artikel 8 Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk

- 1 De medewerker zal, met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermijding van gevaren voor hemzelf of voor anderen.
- 2 De medewerker zal de door de werkgever vastgestelde en te zijner kennis gebrachte veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid naleven. De medewerker is verplicht de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen te gebruiken.
- 3 De medewerker kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
- 4 Indien de medewerker van de werkgever een vergoeding ontvangt voor het gebruik van eigen middelen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden in plaats van een bedrijfsmiddel, is hij verplicht er voor zorg te dragen dat dit middel in een zodanige staat van onderhoud is dat dit geen onnodige belasting of veiligheidsrisico's bij de uitvoering met zich meebrengt.
- 5 Bij twijfel of de medewerker de belasting van de werkzaamheden nog op een goede wijze aan kan blijken uit bijvoorbeeld het ziektedossier/-historie van de medewerker, kan de werkgever de medewerker aanmelden bij de Arbodienst voor een persoonlijk belastbaarheidsonderzoek. Dit onderzoek kan eventueel een conditietest omvatten.
- 6 De medewerker is gehouden al datgene te doen of na te laten wat een goed medewerker behoort te doen of na te laten en draagt in die zin verantwoordelijkheid voor zijn gedrag dat van invloed is op het voorkomen van verzuim als gevolg van ziekte en/of structureel functionele beperking.

- 7 De medewerker zal actief deelnemen aan de aangeboden voorlichting-, instructie- en trainingsprogramma's. De werkgever zal over de vormgeving en de implementatie daarvan overleg voeren met het bevoegde MZ-orgaan conform de WOR c.q. Arbo-wet.

HOOFDSTUK 2

De dienstbetrekking

Artikel 9 De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt met inachtneming van artikel 7:655 BW schriftelijk aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.

Artikel 10 Structureel meer gewerkte uren

De medewerker die structureel meer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur kan de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:610b BW en de daarop betrekking hebbende jurisprudentie, verzoeken de arbeidsovereenkomst aan te passen aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

Artikel 11 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- 1 De werkgever en de medewerker nemen bij het bepalen van de opzegtermijn de betreffende bepalingen van het Burgerlijk Wetboek in acht. Opzegging dient schriftelijk plaats te vinden.
- 2 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt de wettelijke opzegtermijn.
- 3 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
- 4 Indien de medewerker uit hoofde van ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn functie arbeidsongeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid beëindigd. Voor de arbeidsongeschikte AOW-gerechtigde medewerker, geldt dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na het verstrijken van de termijn die is bepaald in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

HOOFDSTUK 3

Arbeidsduur, vakantie en verlof

Artikel 12 Werktijd

- 1 De arbeidstijd per dag bedraagt voor de medewerker ten hoogste 9,5 uren.
- 2 De gebruikelijke arbeidstijd ligt voor de medewerker tussen 09.00 uur en 17.00 uur. De werkgever kan op basis van vrijwilligheid van de medewerker in afwijking van het voorgaande het eindtijdstip vaststellen op 18.00 uur.
- 3 In afwijking van het gestelde in lid 1 bedraagt voor de medewerker jonger dan 18 jaar de arbeidstijd per dienst ten hoogste 9 uren.
- 4 De werkgever heeft een brochure uitgebracht waarin veel gestelde vragen worden beantwoord over onder andere gewerkte uren, looptijden en uitbetaling en zal daar uitvoering aan geven.

Artikel 13 Zon- en feestdagen

- 1 Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt.
- 2 Het salaris wordt doorbetaald indien de medewerker zou hebben moeten werken in het geval dat het geen feestdag zou zijn geweest.

Artikel 14 Vakantie

- 1 De medewerker heeft per kalenderjaar recht op vakantie met een omvang van 4 maal het gemiddeld aantal te werken uren per week. De vakantie wordt per maand opgebouwd.
- 2 Indien de medewerker in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie in evenredigheid met het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn.
- 3 Indien de medewerker in de loop van het jaar uit dienst treedt, heeft hij een evenredige aanspraak op vakantie.
- 4 Heeft de medewerker bij het beëindigen van de dienstbetrekking de hem toekomende vakantie nog niet geheel opgenomen, dan wordt dit met hem verrekend, tenzij de werkgever de aan de werknemer toekomende vakantie nog voor het einde van de dienstbetrekking vaststelt.
- 5 Indien de medewerker bij het einde van de arbeidsovereenkomst meer vakantie heeft opgenomen dan hem op grond van deze cao toekomt, wordt de teveel opgenomen vakantie verrekend en/of teruggevorderd op basis van zijn salaris (per uur). Er vindt geen verrekening of terugvordering plaats indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd door het overlijden van de medewerker.
- 6 De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de medewerker. In het algemeen zal de vakantie van de medewerker eenmaal per jaar een aaneengesloten periode van 3 weken omvatten, voor zover het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.

- 7 De medewerker die zijn eventuele proeftijd heeft doorlopen en - in het kalenderjaar onvoldoende vakantietegoed heeft om een aaneengesloten vakantie van 3 weken te kunnen opnemen, kan de werkgever verzoeken om onbetaald verlof toe te kennen.
- 8 De werkgever zal indien in het betreffende kalenderjaar naar verwachting nog wel voldoende vakantie kan worden opgebouwd eerst vakantie toekennen vanuit het nog op te bouwen tegoed aan vakantie in dat kalenderjaar. Het tekort aan vakantietegoed kan, indien mogelijk, ook worden aangevuld vanuit meer gewerkte uren voor vrije tijd.

Artikel 15 Vervallen van vakantie

- 1 Indien de werkgever de vakantie niet of niet geheel in het desbetreffende vakantiejaar vaststelt, zal hij deze zoveel mogelijk in het daarop volgende vakantiejaar vaststellen.
- 2 De in enig kalenderjaar opgebouwde vakantie vervalt per 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar.

Artikel 16 Onbetaald verlof

- 1 De medewerker die afwezig wil zijn en dit niet kan door het opnemen van vakantie of meer gewerkte uren voor vrije tijd kan tot een maximum van 2 maal de overeengekomen arbeidsduur per week onbetaald verlof opnemen. Hiervan is uitgezonderd de periode van Kerst en Nieuwjaar.
- 2 De werkgever kan voorts op verzoek van de medewerker, zo nodig onder voorwaarden, onbetaald verlof verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat.

Artikel 17 Buitengewoon verlof van korte en lange duur (gewijzigd m.i.v. 9 juni 2016)

- 1 Voor de toekenning van buitengewoon verlof met doorbetaling van het maandinkomen – zoals bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel – gelden ten aanzien van de gebeurtenis de volgende voorwaarden:
 - a Deze gebeurtenis vindt plaats op een dag waarop de medewerker moet werken;
 - b Indien deze gebeurtenis plaatsvindt op meerdere dagen, wordt dit verlof slechts toegekend op aaneengesloten kalenderdagen;
 - c De verlofaanvraag staat in relatie tot de gebeurtenis of de viering daarvan;
 - d De gebeurtenis kan aangetoond worden.
- 2 Voor de navolgende gebeurtenissen wordt buitengewoon verlof toegekend:
 - a bij ondertrouw van de medewerker: 1 dag;
 - b bij het overeenkomen van een notarieel samenlevingscontract of bij het opmaken door een ambtenaar van de burgerlijke stand van een akte van registratie van partnerschap: 1 dag;
 - c bij huwelijk van de medewerker: 4 dagen. In afwijking van lid 1 sub b van dit artikel kunnen deze dagen desgewenst verspreid opgenomen worden binnen een periode van 7 aaneengesloten kalenderdagen;
 - d voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag;

- e bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de medewerker, bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen en bij het 25-, 40- en 50-jarig bedrijfsjubileum van de medewerker, van de echtgenoot of echtgenote, ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen: 1 dag;
 - f voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: 2 dagen;
 - g bij verhuizing: 2 dagen.
- 3 In het geval van overlijden geldt:
- a. bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote van de medewerker, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: 4 dagen;
 - b. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen;
 - c. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad: 1 dag;
 - d. in geval de medewerker is belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap of met beide: 4 dagen.
- Indien voor deze gebeurtenis meerdere dagen buitengewoon verlof wordt toegekend, krijgt medewerker – in afwijking van lid 1 sub b van dit artikel – verlof op die dagen waarop hij had moeten werken.
- 4 Voor een bezoek aan huisarts of medisch specialist geldt als uitgangspunt dat dit buiten de arbeidstijd plaatsvindt. Indien dit niet mogelijk is, wordt de naar billijkheid te berekenen tijd voor een bezoek aan huisarts of medisch specialist die binnen de arbeidstijd valt toegekend als buitengewoon verlof met doorbetaling van het maandinkomen.
- 5 Aan de medewerker wordt verlof toegekend overeenkomstig het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). Dit betreffen (o.a.) de volgende verlofregelingen:
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg;
 - Calamiteiten- en kort verzuimverlof;
 - Kraamverlof en partnerverlof;
 - Ouderschapsverlof;
 - Kortdurend zorgverlof;
 - Langdurend zorgverlof.
- 6 De werkgever kan op verzoek van de medewerker, zo nodig onder voorwaarden, verlof met of zonder doorbetaling van maandinkomen verlenen in de gevallen die daartoe aanleiding geven.
- 7 Voor de toepassing van dit artikel wordt met de echtgenoot of echtgenote van de medewerker gelijkgesteld de geregistreerde partner van de medewerker of de persoon met wie de niet-gehuwde medewerker als levenspartner samenwoont.

HOOFDSTUK 4

Beloning

Artikel 18 Salaris

- 1 Het salaris van de medewerker wordt vastgesteld op basis van de leeftijd en de ervaring van de medewerker.
- 2 De medewerker ouder dan 23 jaar die vanaf de datum van indiensttreding 12 maanden onafgebroken in dienst is gebleven, ontvangt het salaris vermeld in trede 1. De medewerker ouder dan 23 jaar die vanaf de datum van indiensttreding 36 maanden of langer onafgebroken in dienst is gebleven ontvangt het salaris vermeld in trede 2. De medewerker ouder dan 23 jaar die vanaf de datum van indeling in trede 2, 24 maanden of langer onafgebroken in dienst is gebleven, ontvangt het salaris vermeld in trede 3.
- 3 Indien het functioneren van de medewerker als onvoldoende wordt beoordeeld, zal dit gemotiveerd moeten worden aangegeven. De in lid 2 bedoelde volgende trede in de salarisschaal wordt dan niet toegekend.
- 4 De aanpassing van het leeftijdssalaris gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt. Bij het bereiken van de 23-jarige leeftijd volgt inpassing in het schaaljarendeel. Ook deze inpassing gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt.
- 5 Het salaris wordt aan het einde van de maand overgeschreven op een door de medewerker aan te wijzen bankrekening.
- 6 De medewerker kan een deel van zijn salaris voor zover dit meer bedraagt dan het minimumloon bestemmen voor nader door de werkgever aangegeven doeleinden. Voor het daarvoor bestemde deel wordt het salaris verlaagd. Deze verlaging geldt niet voor de berekening van de vakantie-uitkering als bedoeld in artikel 20 (Vakantie-uitkering).

Artikel 19 Meeruren

- 1 Indien de medewerker meer moet werken dan de overeengekomen arbeidsduur worden deze uren beschouwd als meeruren.
- 2 Over deze meeruren vindt betaling plaats van het voor de medewerker geldende salaris. Tevens vindt over deze uren opbouw van vakantie en vakantie-uitkering plaats en tellen deze uren mee voor de vaststelling van de resultaatafhankelijke uitkering en het bepalen van de berekeningsbasis voor doorbetaling tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW, alsmede voor de hoogte van het pensioen.

Artikel 20 Vakantie-uitkering

De medewerker ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering. Deze vakantie-uitkering wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het in een maand ontvangen salaris. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

Artikel 21 Resultaatafhankelijke uitkering

De medewerker heeft recht op een resultaatafhankelijke uitkering volgens de voorwaarden zoals opgenomen in bijlage 4 (Reglement resultaatafhankelijke uitkering).

Artikel 22 Jubileumgratificatie

- 1 Aan de medewerker die 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt een van inhoudingen vrijgestelde gratificatie toegekend ter hoogte van:
 - 1 x het bruto maandsalaris bij 25 jaar;
 - 1,5 x het bruto maandsalaris bij 40 en 50 jaar.
- 2 Voor de berekening van de jubileumgratificatie geldt het maandsalaris zoals dat op de jubileumdatum wordt genoten.
- 3 Het bedrag van de jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid bepaald indien de volledige dienstbetrekking van de medewerker tijdens de voor de vaststelling van de jubileumdatum in aanmerking genomen tijd is omgezet in een deeltijddienstbetrekking en omgekeerd.

Artikel 23 Algemene aanpassing salaris

In bijlage I zijn de salaristabellen opgenomen. Het maandsalaris in de treden 1, 2 en 3 wordt verhoogd met ingang van

- 1 januari 2016 met 0,9%;
- 1 juli 2016 met 0,5%;
- 1 januari 2017 met 0,9%;
- 1 juli 2017 met 0,5%.

HOOFDSTUK 5**Ziekte****Artikel 24 Ziekte**

De medewerker is verplicht ziekte en herstel op de betreffende dag te melden bij de werkgever, ook als op die dag niet zou worden gewerkt. De bepalingen van de Concernregeling voorschriften bij ziekte zijn van toepassing.

Artikel 25 Doorbetaling tijdens ziekte

- 1 De werkgever zal aan de medewerker die door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten vanaf de eerste dag van ziekte gedurende 104 weken volgens de hierna aangegeven tabel zijn salaris doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen, zoals door de medewerker zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest:

gedurende de opeenvolgende periode van	% salaris
26 weken	100
26 weken	90
26 weken	80
26 weken	70

- 2 Voor de medewerker die resultaatgericht (mee)werkt aan de re-integratie-inspanningen conform de Wet verbetering poortwachter en artikel 28 (Maatregelen bij ziekte en structureel functionele beperking) lid 5 zijn de laatste drie percentages uit de tabel respectievelijk 100, 90 en 80. Onder re-integratie-inspanningen worden ook verstaan het volgen van scholing en het verrichten van werkzaamheden gebaseerd op het tussen werkgever en medewerker vastgestelde plan van aanpak gericht op re-integratie.
- 3 De loondoorbetalingstermijn van 104 weken als bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing op de arbeidsongeschikte AOW-gerechtigde medewerker. Werkgever zal aan de arbeidsongeschikte AOW-gerechtigde medewerker gedurende de termijn als bepaald in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn salaris doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen volgens de tabel als bedoeld in lid 1 van dit artikel. De doorbetaling vindt echter slechts plaats zolang de dienstbetrekking voortduurt. Periodes waarin de medewerker wegens ziekte verhinderd is geweest arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- 4 Indien de medewerker in het kader van re-integratie werkt, ontvangt de medewerker over deze productieve uren zijn salaris. Hierop wordt in mindering gebracht de in het kader van re-integratie elders verworven inkomsten.
- 5 a Op de doorbetaling als bedoeld in lid 1, 2 of 3 wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet (ZW), Wet arbeid en zorg (WAZO), Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (WAJONG), Wet

werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Toeslagenwet (TW) en Werkloosheidswet (WW).

- b Voor de medewerker die meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt het salaris als bedoeld onder lid 1, 2 of 3 verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste dag van ziekte, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste dag van ziekte.
 - c De doorbetaling als bedoeld in lid 1 of 2 zal gezamenlijk gedurende een periode van 2 jaren plaatsvinden, echter slechts zolang de dienstbetrekking voortduurt. Periodes waarin de medewerker wegens ziekte verhinderd is geweest arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- 5 De werkgever is niet tot de lid 1, 2 of 3 genoemde betalingen verplicht voor zover zij niet berusten op wettelijke verplichtingen:
- a indien en voor zover sanctiebepalingen van PostNL, de ZW, WAO, WAJONG, WIA, WW, TW of IOAW van toepassing zijn, dan wel een sanctiebepaling uit Boek 7 titel 10 BW van toepassing is;
 - b indien de werkgever de loonschade kan verhalen op een derde en de medewerker, op verzoek van de werkgever, niet de daartoe benodigde informatie verstrekt;
 - c indien de medewerker weigert een ZW-, WAZO, WAO-, WIA -of WW-uitkering aan te vragen terwijl hij hier in principe wel recht op heeft;
 - d indien de medewerker de uitvoeringsorganen niet machtigt de eventuele uitkering krachtens de ZW, WAZO, WAO, WAJONG, WIA of eventuele WW aan de werkgever over te maken;
 - e indien de medewerker niet actief meewerkt aan herstel en/of re-integratie zonder hiervoor gegronde redenen aan te voeren;
 - f indien de medewerker een door de werkgever geboden mogelijkheid voor een vervroegde (para)medische behandeling niet benut zonder hiervoor gegronde redenen aan te voeren.

Artikel 26 Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkgever zal aan de medewerker tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof op overeenkomstige wijze als bepaald in artikel 25 (Doorbetaling tijdens ziekte) het salaris doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen zoals door de medewerker zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie.

Artikel 27 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

- 1 De medewerker heeft recht op bedrijfsgezondheidszorg en kan hierom verzoeken.
- 2 De werkgever kan in het belang van de gezondheid van de medewerker maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 - a een functiegerichte medische keuring voorafgaand aan de indiensttreding;

- b de zorg voor arbeidshygiëne;
 - c de algehele preventie voor alle of bepaalde groepen van medewerkers;
 - d periodieke medische keuringen ten behoeve van medewerkers met een specifieke arbeidsbelasting.
- 3 De werkgever kan een door hem aangewezen geneeskundige verzoeken de medewerker aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen ter beantwoording van de vraag of, in welke mate en tot welk tijdstip er sprake is van ziekte.
 - 4 Indien voor de medewerker een geneeskundig onderzoek wordt verzocht als bedoeld in lid 3, zal de werkgever de medewerker hiervan op verzoek schriftelijk mededeling doen onder vermelding van de motieven. De medewerker is gehouden zijn medewerking te verlenen aan een dergelijk onderzoek.
 - 5 Het oordeel van de door de werkgever aangewezen geneeskundige, die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in lid 3, wordt zo spoedig mogelijk aan de medewerker meegedeeld.
 - 6 De medewerker die zich tijdens de eerste 104 weken ziekte niet kan verenigen met een op basis van lid 3 gegeven oordeel van de geneeskundige, kan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een deskundigenoordeel aanvragen.
 - 7 De kosten van een op grond van dit artikel verricht geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever. Eventuele reis- en verblijfkosten van de medewerker in verband met een zodanig onderzoek worden vergoed overeenkomstig de Concernregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland.

Artikel 28 Maatregelen bij ziekte en structureel functionele beperking

- 1 De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen van een structureel functioneel beperkte medewerker en een medewerker zonder deze beperking voor deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van arbeidsgeschiktheid van de medewerker.
- 2 De werkgever voert ter voorkoming van ziekte en structureel functionele beperkingen in verband met de arbeid een actief beleid. Hieronder wordt onder meer verstaan:
 - a het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met het bevoegde MZ-orgaan worden besproken;
 - b het tweemaal per jaar bespreken van de ontwikkeling van de WIA-instroom met de vakorganisaties onder andere op basis van een door de Arbodienst uitgevoerde analyse, met als doel de effectiviteit van het gevoerde beleid te toetsen en te optimaliseren;
 - c onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere medewerker) en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;

- d het in opleidingen aan leidinggevendend aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en structureel functionele beperkingen in verband met de arbeid.
- 3 De werkgever zal zich inspannen om een medewerker die om medische redenen de eigen taak niet meer kan vervullen te plaatsen in een passende functie binnen PostNL. Indien plaatsing binnen PostNL niet mogelijk is, zal de werkgever zich voor de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt inspannen om te komen tot plaatsing buiten PostNL.
- 4 Om de re-integratie van de zieke of structureel functioneel beperkte medewerker te bevorderen zal de werkgever:
- a het samenwerkingsmodel re-integratie actueel houden. Hierbij wordt bedoeld de samenwerking tussen werkgever, Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en Arbodienst;
 - b via de Arbodienst of andere organisaties in een vroegtijdig stadium medische specialismen of deskundigen inzetten;
 - c na een aaneengesloten periode van 6 weken ziekte waarin het schriftelijk advies van de Arbodienst is ingewonnen en de bedrijfsarts van mening is dat er sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, een re-integratiedossier aanleggen en bijhouden tot aan het moment van re-integratie dan wel ontslag;
 - d in overleg met de medewerker een schriftelijk plan van aanpak opstellen, waarin de te ondernemen activiteiten van werkgever en medewerker in de eigen of een andere passende functie en uiterlijk aan het einde van de achtste week na ziekmelding gereed hebben. Van deze termijn kan uitsluitend gemotiveerd worden afgeweken;
 - e uiterlijk bij 13 weken ziekte (incl. de periode waarin de medewerker werkzaam is op basis van arbeidstherapie of beperkte tewerkstelling), de medewerker aanmelden bij Mobility met het oog op het opstellen van een re-integratieovereenkomst. Indien eerder blijkt dat de medewerker vanwege een structureel functionele beperking waarschijnlijk niet zal terugkeren in zijn oorspronkelijke functie wordt reeds op dat moment de medewerker aangemeld bij Mobility voor het opstellen van een re-integratieovereenkomst. In deze overeenkomst worden naast een doelgericht re-integratietraject de van de medewerker verwachte re-integratie-inspanningen opgenomen;
 - f in de negenentachtigste week van de ziekte in overleg met de medewerker een re-integratieverslag opstellen aan de hand van het re-integratiedossier en daarvan een afschrift verstrekken aan de medewerker ten behoeve van diens aanvraag voor een uitkering op grond van de WIA.
- 5 De medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid om alle mogelijke inspanningen te verrichten die leiden tot een zo spoedig mogelijk herstel van ziekte c.q. re-integratie in eigen of ander werk binnen het bedrijf en indien niet mogelijk buiten het bedrijf. Op basis hiervan wordt van de medewerker een actieve houding verwacht in zijn ziekte-/re-integratietraject, die onder meer tot uitdrukking komt in de volgende activiteiten:
- a het onderhouden van contacten met het werk conform de door hem met zijn direct leidinggevende gemaakte afspraken teneinde vervreemding van het

- werk te voorkomen; hierbij wordt ervan uitgegaan dat de betrokken medewerker minimaal 1 maal per week persoonlijk contact opneemt/heeft met de direct leidinggevende, tenzij de afspraken andersluidend zijn;
- b het tijdens de spreekuren op verzoek van de bedrijfsarts concreet aangeven en aantonen van de contacten met de huisarts en de eventuele specialisten;
 - c het meedenken over en zo mogelijk aangeven van mogelijkheden tot terugkeer in het eigen werk en/of re-integratie in ander werk binnen het bedrijf en indien niet mogelijk buiten het bedrijf, waarbij in het bijzonder geldt dat hij zijn medewerking verleent aan de opstelling van het schriftelijk plan van aanpak zoals genoemd in lid 4 sub d, alsmede aan het invulling geven aan de gemaakte afspraken daarin en aan de opstelling van het re-integratieverslag zoals genoemd in lid 4 sub f;
 - d het meedoen aan door het bedrijf aangeboden preventie-programma's;
 - e het meewerken aan vervroegde (para)medische behandelingen via een zgn. versneld interventie-traject van de Arbodienst en/of via de wachtlijstbemiddeling door de Arbodienst of andere gekwalificeerde dienstverleners;
 - f het zich actief inspannen en medewerking verlenen aan de inspanningen van de werkgever om een passende andere functie te vinden binnen en indien niet mogelijk buiten PostNL, zodra het waarschijnlijk is dat hij zijn eigen functie niet meer zal kunnen hervatten (vast te stellen in principe bij 13 weken verzuim); dit betreft zowel het gevolg geven aan redelijke voorschriften of getroffen maatregelen gericht op re-integratie, het volgen van trainingen en bijscholing, het actief solliciteren naar andere functies als alle andere activiteiten, die concreet worden vastgelegd in het plan van aanpak en in een met het bedrijf af te sluiten re-integratieovereenkomst genoemd in lid 4 sub e;
 - g het verrichten van passende arbeid die door de werkgever wordt aangeboden.
- 6 De werkgever ondersteunt de re-integratie met op de individuele situatie passende maatregelen.
- 7 Het bepaalde in lid 4 onder sub c tot en met f en lid 5 onder sub e en f is niet van toepassing op de AOW-gerechtigde medewerker die door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten. Het bepaalde in lid 5 onder sub c is eveneens niet van toepassing op deze AOW-gerechtigde medewerker, voor wat betreft de verplichting tot re-integratie in ander werk buiten het bedrijf (spoor 2) en het verlenen van medewerking aan de opstelling van het schriftelijk plan van aanpak.

HOOFDSTUK 6**Pensioen****Artikel 29 Aanmelding Pensioenfonds**

- 1 De werkgever meldt de medewerker 2 maanden na indiensttreding aan bij de pensioenuitvoerder, echter niet eerder dan dat de leeftijd van 21 jaar is bereikt. De medewerker is tot deelneming verplicht.
- 2 De deelneming gaat in op de dag waarop de arbeidsovereenkomst ingaat, maar niet eerder dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de 21-jarige leeftijd heeft bereikt.

Artikel 30 Pensioenregeling (gewijzigd m.i.v. 1 januari 2016)

- 1 De pensioenregeling betreft een beschikbare premieregeling met een pensioenleeftijd van 67 jaar met de mogelijkheid het pensioen actuarieel neutraal vanaf de leeftijd van 65 jaar in te laten gaan.
- 2 Voor een pensioeningangsdatum op een datum gelegen na de eerste dag van de maand volgend op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt, is schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. Indien de werkgever toestemt, geldt deze toestemming telkens voor een bepaalde periode met een maximum van 12 maanden. De medewerker moet ten minste 3 maanden voor de (gewenste) ingangsdatum bij de werkgever schriftelijk een verzoek indienen voor een pensioeningangsdatum op een datum gelegen na de eerste dag van de maand volgend op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.
- 3 Bij wijziging van de fiscale pensioenleeftijd wijzigt de pensioenleeftijd en de maximale netto premiestaffel.
- 4 Het pensioengevend salaris is gelijk aan het loon voor de loonaangifte voor de belastingdienst.
- 5 De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus een franchise.
- 6 De franchise is gelijk aan de door de overheid jaarlijks vast te stellen wettelijke minimum franchise en bedraagt € 12.642 per 1 januari 2015 en € 12.953 per 1 januari 2016 (nog definitief vast te stellen door de belastingdienst).
- 7 De premie-inleg bedraagt 100% van de door de Belastingdienst gepubliceerde fiscaal maximale (netto) premiestaffel I op basis van 3% rekenrente en uitgaande van 1,875% opbouw.
- 8 De premie-inleg geschiedt gelijktijdig met de uitbetaling van het salaris.
- 9 De eigen bijdrage van de medewerker in de premie-inleg bedraagt 0%.
- 10 De medewerker kan voor eigen rekening kiezen voor een nabestaandenpensioen welke verzekerd is op risicobasis. Dit pensioen wordt uitgekeerd vanaf het moment van overlijden van de medewerker tot aan het overlijden van de nabestaande, en is inclusief wezenpensioen. De premie voor deze verzekering en de aanspraak worden vastgesteld zoals geregeld in het pensioenreglement.

HOOFDSTUK 7

Overige bepalingen

Artikel 31 Klachtrecht

- 1 De medewerker, die van mening is dat hij door een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering, zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan met inachtneming van het bepaalde in de Concernregeling klachtrechtprocedure een klacht indienen bij de werkgever.
- 2 Alvorens te beslissen vraagt de werkgever advies aan de Klachtencommissie volgens de procedure die hiervoor in overleg met het bevoegde MZ-orgaan is vastgesteld in de Concernregeling klachtrechtprocedure.

Artikel 32 Vacaturevoorziening

De bepalingen van de Concernregeling vacaturevoorziening zijn van toepassing.

Artikel 33 Opleidingsfaciliteiten

De bepalingen van de Concernregeling opleidingsfaciliteiten zijn van toepassing.

Artikel 34 Beoordelingssysteem

De werkgever heeft in overleg met het bevoegde MZ-orgaan een beoordelingssysteem voor de postbezorger vast gesteld.

Artikel 35 Gewetensbezwaren

- 1 De medewerker die meent ernstige gewetensbezwaren te hebben tegen (een onderdeel van) zijn functie, kan zijn bezwaren bij de werkgever kenbaar maken, tenzij genoemde bezwaren reeds bestonden ten tijde van de aanvang van zijn functie en de medewerker deze destijds niet heeft kenbaar gemaakt, hoewel hij redelijkerwijs kon verwachten dat zijn bezwaren relevant zouden zijn voor zijn functieervulling.
- 2 Indien de werkgever overtuigd is van de ernstige gewetensbezwaren van de medewerker zal de werkgever zich inspannen om, voor zover redelijkerwijs mogelijk, een passende oplossing te zoeken.
- 3 Indien binnen een termijn van 3 maanden geen passende oplossing kan worden gevonden en de medewerker na deze termijn niet alsnog bereid is de desbetreffende werkzaamheden te verrichten, is de werkgever gerechtigd de dienstbetrekking met de medewerker op te zeggen.

Artikel 36 Collectieve ongevallenverzekering

De werkgever heeft voor de medewerker een ongevallenverzekering met 24-uursdekking afgesloten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 37 Vergoeding telefoonkosten

De medewerker die telefoonkosten heeft gemaakt die naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk waren voor een goede uitoefening van de functie, krijgt deze zakelijke gesprekskosten op basis van declaratie vergoed.

Artikel 38 Postbezorgersvergoeding

- 1 De postbezorgersvergoeding wordt met ingang van 1 oktober 2015 gewijzigd in een vergoeding op basis van de overeengekomen arbeidsduur volgens onderstaande staffel:

Overeengekomen contracturen per week	Vergoeding per maand/jaar vanaf 1 oktober 2015
Tot en met 6 uren	€ 5,83/€ 70
Meer dan 6 tot en met 9 uren	€ 7,08/€ 85
Meer dan 9 tot en met 12 uren	€ 7,92/€ 95
Meer dan 12 uur	€ 8,75/€ 105

- 2 Het toekennen van de postbezorgersvergoeding wordt met ingang van 1 april 2016 gewijzigd naar een maandelijkse vergoeding. Voor de in dienst zijnde medewerker die in aanmerking kwam voor de postbezorgersvergoeding als bedoeld in de cao voor Postbezorgers 2014-2015 betekent dit dat:
- de vergoeding van € 17,50 per kwartaal nog wordt betaald in januari en april 2016;
 - vanaf april 2016 wordt de in lid 1 aangegeven vergoeding per maand betaald;
 - de medewerker met meer dan 6 contracturen per week en in dienst in april 2016, ontvangt het verschil tussen de vaste vergoeding van € 17,50 per kwartaal en de nieuwe maandelijkse vergoeding (volgens bovenstaande tabel) vanaf oktober 2015 in een eenmalig bedrag. Dit bedrag wordt bij de salarisbetaling van april 2016 uitgekeerd.
- 3 De nieuw in dienst tredende medewerkers, die drie maanden onafgebroken hebben gewerkt, ontvangen vanaf de vierde kalendermaand na indiensttreding voor het eerst de maandelijkse vergoeding.
- 4 Dit bedrag wordt op basis van huidige fiscale regelgeving netto uitbetaald. Bij wijziging van de fiscale regelgeving, treden partijen in overleg.

Artikel 39 Smartphonevergoeding

Werkgever wil onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om medewerkers in te zetten voor nieuwe initiatieven en pilots om daarvan de commerciële en operationele mogelijkheden te onderzoeken. Doel is het verbreden van het aanbod aan producten of diensten van PostNL, die leiden tot aanvullende omzet en werkzaamheden voor de postbezorgers. Voor deze nieuwe producten en diensten is toegang tot Mijn Werk op straat noodzakelijk. Er is een landelijke planning voor de uitrol hiervan in 2016. De betreffende medewerkers worden door hun leidinggevende geïnformeerd over de timing van de implementatie in hun gebied. Ze ontvangen dan eveneens informatie over het gebruik van de

smartphone en de ingangsdatum van de vergoeding hiervoor. Deze vergoeding geldt voor:

- de medewerker die via een door PostNL geselecteerde provider kiest voor een aanbod dat qua smartphone en minimum abonnement voldoet aan de gevraagde werkzaamheden, of
- de medewerker die voor de gevraagde werkzaamheden gebruik maakt van de eigen smartphone.

- 1 Deze vergoeding bedraagt € 8,- (netto) per maand en is passend voor het aanbod van de door PostNL geselecteerde provider.
- 2 De vergoeding wordt betaald na afloop van de kalendermaand waarin op minimaal één dag is gewerkt in de uitvoering bestelling. Voor de maand waarin de medewerker de smartphone voor het eerst gebruikt, wordt de vergoeding betaald in die betreffende maand als voorschot. Dit voorschot wordt bij uitdiensttreding verrekend.
- 3 De medewerker als bedoeld in lid 1 ontvangt voor de aanschaf van een beschermhoesje voor de smartphone eenmalig een vergoeding ter waarde van € 15,- (netto). Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker door gebruik van onder meer dit beschermhoesje schade aan de smartphone te voorkomen.
- 4 Het gebruik van de smartphone voor nieuwe producten en diensten en de bijbehorende vergoeding wordt jaarlijks geëvalueerd op het al dan niet voortzetten daarvan. Dit geldt eveneens voor de eenmalige vergoeding van het beschermhoesje. De maandelijkse vergoeding wordt getoetst aan het aanbod van providers en de fiscaliteit. De eenmalige vergoeding voor het beschermhoesje wordt getoetst aan wenselijkheid en functionaliteit in de praktijk.
- 5 De vergoedingen gelden gedurende de looptijd van deze cao of eindigen eerder als dat naar aanleiding van de evaluatie wordt afgesproken tussen cao partijen.

Artikel 40 Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan ten aanzien van de medewerker die de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:

- a waarschuwing of berisping;
- b schorsing, hierbij kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met inhouding van het salaris;
- c tijdelijke indeling in een lagere trede;
- d ontslag.

Artikel 41 Vakbondsbijdrage

De werkgever zal aan de vakorganisaties partij bij deze overeenkomst gezamenlijk, ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, jaarlijks een bijdrage verschaffen van € 4,80 maal het in dat jaar gemiddelde aantal medewerkers bij de werkgever met een minimum van € 100.000,-.

Artikel 42 Vakbondsfaciliteiten

- 1 De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in lid 2 genoemde faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat:
 - deze activiteiten de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruisen of belemmeren;
 - de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad;
 - jaarlijks een schriftelijke opgave plaatsvindt van de vakbondsleden die van het vastgestelde budget gebruik zullen maken.
- 2 *a* Ten behoeve van het vakbondswerk is een jaarlijks budget overeengekomen van 1,5 dag per 10 bij de werkgever werkzame leden van de Bond van Post Personeel, FNV en CNV Publieke Diensten . In dit budget is niet het verlof genoemd in artikel 43 (Vakbondsverlof) begrepen.
 - b* Op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte ten behoeve van de vergadering van het bestuur van een plaatselijke, regionale of landelijke groep (inclusief bedrijfsledengroepen) ter beschikking worden gesteld.
 - c* De werkgever zal de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) een gepast gebruik toestaan van telefoon en reproductie-apparatuur.
 - d* Voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik worden gemaakt van publicatieborden.
- 3 De krachtens dit artikel verleende faciliteiten kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal overleg, zoals bij werkstakingen waartoe door of vanwege de vakorganisaties wordt opgeroepen.
- 4 De werkgever garandeert dat de positie van de bestuursleden van plaatselijke, regionale of landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als vorenbedoeld bestuurslid. In geval van ontslag zullen dezelfde maatstaven worden aangelegd als voor medewerkers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

Artikel 43 Vakbondsverlof

- 1 De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek van de vakorganisaties, de medewerker verlof toestaan met behoud van maandinkomen voor het deelnemen als officieel afgevaardigde aan officiële, in de statuten van de vakorganisaties genoemde organen, zoals bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of daarmee gelijk te stellen organen.
- 2 De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek, de medewerker in de gelegenheid stellen door het opnemen van vakantie deel te nemen aan vergaderingen van afdelingsbesturen of daarmee gelijk te stellen organen.
- 3 De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek van de vakorganisaties, aan de medewerker die lid is van één van die organisaties verlof toestaan met behoud van maandinkomen voor het volgen van door die vakorganisatie georganiseerde scholings- en

OVERIGE BEPALINGEN

vormingsbijeenkomsten. Het in dit lid bedoelde verlof is begrensd tot maximaal 2 dagen per 2 jaar per 10 bij de werkgever werkzame leden van de Bond van Post Personeel, FNV en CNV Publieke Diensten.

- 4 De werkgever stelt de wijze vast waarop de verzuimde uren door het betrokken vakbondslicid zullen worden geregistreerd.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend,
26 januari 2016, te 's-Gravenhage

Voor PostNL N.V.,
directeur HR Productie,



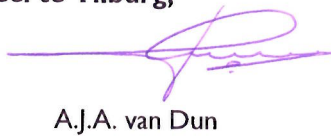
mevr. L. van Zomeren

Namens de vakorganisaties:

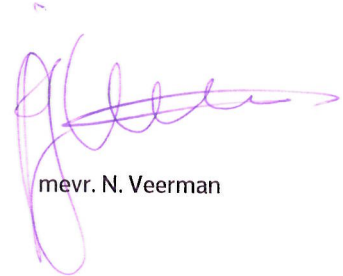
Bond van Post Personeel te Tilburg,



J. Bol



A.J.A. van Dun



mevr. N. Veerman

FNV te Amsterdam,



mevr. S.Y. Eijgermans

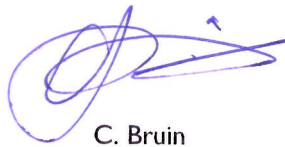


mevr. T. van Kuringen

CNV Publieke Diensten te Utrecht ,



mevr. A. Polat



C. Bruin

BIJLAGE I

Salaristabel per 1 oktober 2015

leeftijdjaren	salaris
15	wettelijk minimumloon per maand/165,2
16	wettelijk minimumloon per maand/165,2
17	wettelijk minimumloon per maand/165,2
18	wettelijk minimumloon per maand/165,2
19	wettelijk minimumloon per maand/165,2
20	wettelijk minimumloon per maand/165,2
21	wettelijk minimumloon per maand/165,2
22	wettelijk minimumloon per maand/165,2
schaaljaren	
0	wettelijk minimumloon per maand/165,2
1 (12 maanden na in dienst treden)	9,40
2 (36 maanden na in dienst treden)	9,59
3 (24 maanden na indeling trede 2)	9,68

Salaristabel per 1 januari 2016

leeftijdjaren	salaris
15	wettelijk minimumloon per maand/165,2
16	wettelijk minimumloon per maand/165,2
17	wettelijk minimumloon per maand/165,2
18	wettelijk minimumloon per maand/165,2
19	wettelijk minimumloon per maand/165,2
20	wettelijk minimumloon per maand/165,2
21	wettelijk minimumloon per maand/165,2
22	wettelijk minimumloon per maand/165,2
schaaljaren	
0	wettelijk minimumloon per maand/165,2
1 (12 maanden na in dienst treden)	9,49
2 (36 maanden na in dienst treden)	9,67
3 (24 maanden na indeling trede 2)	9,77

Salaristabel per 1 juli 2016

leeftijdjaren	salaris
15	wettelijk minimumloon per maand/165,2
16	wettelijk minimumloon per maand/165,2
17	wettelijk minimumloon per maand/165,2
18	wettelijk minimumloon per maand/165,2
19	wettelijk minimumloon per maand/165,2
20	wettelijk minimumloon per maand/165,2
21	wettelijk minimumloon per maand/165,2
22	wettelijk minimumloon per maand/165,2
schaaljaren	
0	wettelijk minimumloon per maand/165,2
1 (12 maanden na in dienst treden)	9,54
2 (36 maanden na in dienst treden)	9,72
3 (24 maanden na indeling trede 2)	9,82

Salaristabel per 1 januari 2017

leeftijdjaren	salaris
15	wettelijk minimumloon per maand/165,2
16	wettelijk minimumloon per maand/165,2
17	wettelijk minimumloon per maand/165,2
18	wettelijk minimumloon per maand/165,2
19	wettelijk minimumloon per maand/165,2
20	wettelijk minimumloon per maand/165,2
21	wettelijk minimumloon per maand/165,2
22	wettelijk minimumloon per maand/165,2
schaaljaren	
0	wettelijk minimumloon per maand/165,2
1 (12 maanden na in dienst treden)	9,62
2 (36 maanden na in dienst treden)	9,81
3 (24 maanden na indeling trede 2)	9,91

Salaristabel per 1 juli 2017

leeftijdsjaren	salaris
15	wettelijk minimumloon per maand/165,2
16	wettelijk minimumloon per maand/165,2
17	wettelijk minimumloon per maand/165,2
18	wettelijk minimumloon per maand/165,2
19	wettelijk minimumloon per maand/165,2
20	wettelijk minimumloon per maand/165,2
21	wettelijk minimumloon per maand/165,2
22	wettelijk minimumloon per maand/165,2
schaaljaren	
0	wettelijk minimumloon per maand/165,2
1 (12 maanden na in dienst treden)	9,67
2 (36 maanden na in dienst treden)	9,86
3 (24 maanden na indeling trede 2)	9,96

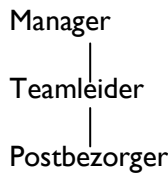
BIJLAGE 2

Beschrijving van werkzaamheden van de postbezorger (gewijzigd m.i.v. 1 oktober 2016)

Organisatorische eenheid

Een afhaalpunt binnen een area van het bedrijfsonderdeel Productie van Koninklijke PostNL B.V. realiseert, binnen de gestelde organisatorische-, sociale en veiligheidsrandvoorwaarden, de exploitatie van het postverkeer in het verzorgingsgebied.

Plaats in de organisatie



De teamleider stuurt in hiërarchische zin de postbezorger aan. Hij wordt daarin in de praktijk bijgestaan door de administratie op het VBL/VBG dat het dagelijkse aanspreekpunt en de vraagbaak vormt voor de postbezorger.

Kwantiteiten

Niet van toepassing

Doel van de functie

De taak van de postbezorger is scherp begrensd en hier vastgelegd.

- Bestellen en scannen van geadresseerde en ongeadresseerde bus- en belstukken zonder aanvullende dienstverlening in voornamelijk woonwijken.
- De postbezorger neemt niet deel aan de voorbereiding en uiteindelijke afhandeling, voert geen autobestelling uit en bezorgt geen stukken met aanvullende dienstverlening. Werkzaamheden als voorsortering haal- en brengservices en het verwerken van postbuscorrespondentie maken evenmin deel uit van zijn taak.
- Postbezorgers worden ingezet op (brom)fiets- en voetwijken.

Hoofdactiviteiten

- Op verzoek van de teamleider checken op hoeveelheid en juistheid en het verdelen van de binnentassen per loop over de stellingkasten op het afhaalpunt.
- Beladen van de fietstas/postboy of postman van op huisnummer gesorteerde geadresseerde en ongeadresseerde post.

- Lopend met (brom)fiets, postboy of postman uitvoeren van de bestelling.
- Het scannen van geadresseerde bus- en belstukken zonder aanvullende dienstverlening.
- Bij eventuele vragen van klanten, afgeven verwijskaartje.
- Bij geen gehoor in geval van belstukken zonder aanvullende dienst, achterlaten van standaard kennisgeving.
- Afwerken onbestelbare stukken conform de afgesproken werkwijze.
- Op verzoek van de teamleider checken of alle binnentassen op het afhaalpunt zijn afgehaald.
- Terugbrengen lege emballage naar het afhaalpunt conform de afgesproken werkwijze.

Extra activiteiten

De postbezorger kan op vrijwillige basis ingezet worden op extra activiteiten. De extra tijd die hiermee is gemoeid, wordt tegen het voor de postbezorger geldende uurloon betaald. De omschrijving van deze extra activiteiten is te vinden op Mijn PostNL.

Deskundigheid

- Kennis van de indeling van zijn eigen loop en andere lopen.
- Kennis van de werkwijze rondom onbestelbare stukken.

Bezwarende werkomstandigheden

Het verrichten van bestelwerkzaamheden onder alle weersomstandigheden.

BIJLAGE 3

Nieuwe diensten/producten

Werkgever kan medewerker inzetten voor nieuwe initiatieven en pilots om daarvan de commerciële en operationele mogelijkheden te onderzoeken. De pilots worden met het bevoegde MZ-orgaan afgestemd. Doel is het verbreden van het aanbod aan producten en diensten van PostNL, die leiden tot aanvullende omzet en werkzaamheden voor de postbezorgers. Indien deze nieuwe initiatieven structureel onderdeel worden van het vaste producten en diensten aanbod, treden partijen in overleg over de beloning.

BIJLAGE 4

Reglement resultaatafhankelijke uitkering

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- boekjaar* de jaarindeling waarop de financiële verslaglegging van PostNL betrekking heeft;
- UCOI* het underlying cash operating income, zoals vermeld in het jaarverslag van PostNL;
- UCOI marge* het aandeel van de underlying cash operating income in de totale omzet, zoals vermeld in het jaarverslag van PostNL;
- Klanttevredenheidsscore* het oordeel over de klanttevredenheid zoals aangegeven op de scorekaart voor de Raad van Bestuur in het jaarverslag van PostNL.

Artikel 2 Recht op resultaatafhankelijke uitkering

De medewerker die in de maand van betaalbaarstelling van de resultaatafhankelijke uitkering in dienst is en die in het boekjaar in dienst is geweest, heeft recht op een resultaatafhankelijke uitkering onder de in deze regeling genoemde voorwaarden.

Artikel 3 Recht ex-medewerker

- 1 De ex-medewerker die in het boekjaar in dienst is geweest en van wie de arbeidsovereenkomst op grond van pensionering, structureel functionele beperking of overlijden is geëindigd voor het moment van betaalbaarstelling van de resultaatafhankelijke uitkering, heeft recht op een resultaatafhankelijke uitkering.
- 2 De ex-medewerker van wie de arbeidsovereenkomst voor het moment van betaalbaarstelling van de resultaatafhankelijke uitkering is geëindigd op andere gronden dan genoemd in lid 1, heeft recht op een resultaatafhankelijke uitkering indien hij in het boekjaar ten minste 6 maanden in dienst is geweest.

Artikel 4 Verwijtbaar gedrag

De ex-medewerker van wie de arbeidsovereenkomst als gevolg van verwijtbare gedragingen is beëindigd, dan wel de medewerker tegen wie in of voorafgaand aan de maand van betaalbaarstelling van de resultaatafhankelijke uitkering door de werkgever stappen zijn ondernomen om tot een dergelijke beëindiging over te gaan, heeft geen recht op een resultaatafhankelijke uitkering.

Artikel 5 Uitkeringspercentage

- 1 Indien de UCOI marge groter is dan of gelijk is aan 9% bedraagt het uitkeringspercentage 2%. Bij een UCOI marge van 6% bedraagt het uitkeringspercentage 1%. Bij een UCOI marge tussen 9% en 6% wordt het

uitkeringspercentage naar evenredigheid vastgesteld. Bij een UCOI marge kleiner dan 6% bedraagt het uitkeringspercentage nihil.

2. Indien de klanttevredenheidsscore is gerealiseerd, bedraagt het uitkeringspercentage 1%. Indien de klanttevredenheidsscore niet is gerealiseerd, bedraagt het uitkeringspercentage nihil.

Artikel 6 Vaststelling resultaatafhankelijke uitkering

Het bedrag van de resultaatafhankelijke uitkering wordt verkregen door het totaal van de aan de medewerker in het boekjaar betaalde maandsalarissen (met een maximum van 12 maanden) te vermenigvuldigen met het uitkeringspercentage.

Artikel 7 Inhouding

De eventueel over de resultaatafhankelijke uitkering verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de medewerker.

Artikel 8 Betaalbaarstelling

De resultaatafhankelijke uitkering wordt in de maand juni betaalbaar gesteld, doch niet eerder dan nadat de goedkeuring van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van PostNL heeft plaatsgevonden.

Artikel 9 Verzoek om uitbetaling

Indien de arbeidsovereenkomst voor het moment van betaalbaarstelling van de resultaatafhankelijke uitkering is geëindigd anders dan op grond van pensionering, structureel functionele beperking of overlijden, vindt betaling van de resultaatafhankelijke uitkering slechts plaats indien binnen 3 maanden na betaalbaarstelling van de resultaatafhankelijke uitkering een schriftelijk verzoek hiertoe is ontvangen. Ten behoeve van de indiening van dit verzoek ontvangt de medewerker bij uitdiensttreding een formulier.

Artikel 10 Slotbepaling

Indien de structuur/het financieel profiel van de onderneming significant wijzigt, zullen partijen in overleg treden over aanpassing van de regelgrenzen.