

Productiemedewerkers Operations

Algemene uitgangspunten

- Binnen het bedrijf wordt gestreefd naar een **evenwichtige werkbelasting** voor medewerkers en continuïteit met betrekking tot de **kosten en de kwaliteit**. Dit wordt geborgd met een vakantie-/verlofregeling.
- In deze regeling is daarom ook een minimale bezetting van vaste medewerkers per week/periode opgenomen, mede met als doel om tot meer vakantiespreiding te komen.
- Deze regeling voorziet in een procedure voor opnemen van **volle weken vakantie** (de zgn. vakantieplanning) en een instructie voor het opnemen van **losse verlofdagen**.
- In verband met zijn persoonlijke welzijn heeft **de medewerker zelf** de verantwoordelijkheid om zijn jaarlijkse vakantie-/verlofaanspraak van 4 tot 6,8 weken volledig aan te vragen in het jaar van toekennen. Doet hij dat niet, dan wel doet hij geen hernieuwd verzoek als zijn eerdere verzoek is afgewezen, dan loopt hij het risico dat vakantie/verlof vervalt/verjaart, tenzij aantoonbaar is dat vakantie/verlofverzoeken meerdere keren zijn afgewezen. Je kunt voor dit laatste terecht bij je direct leidinggevende.
- Ook de medewerker die **ziek of overcompleteet** is, wordt geacht zijn jaarlijkse vakantie-/verlofaanspraak op te nemen. Als de medewerker dat niet doet, vervalt/verjaart zijn vakantie-/verlof-aanspraak op een paar uitzonderingen na. Denk hierbij aan 100% arbeidsongeschiktheid in de periode begin 2022 tot 1 juli 2023, eventueel in combinatie met het aantoonbaar meerdere keren afwijzen van vakantie/verlofverzoeken voor, tijdens en/of na de arbeidsongeschiktheid.
- Als een medewerker om vakantie/verlof verzoekt voor een datum die verder weg ligt dan twee weken na de datum van het verzoek, is het de verantwoordelijkheid van **de leidinggevende** dit verzoek te honoreren, tenzij al uit de vakantieplanning 2022 blijkt dat op die datum de bezetting de ondergrens heeft bereikt. (zie pagina 4 van dit document).
- Iedere medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om minimaal **drie weken vakantie/verlof aaneengesloten** op te nemen. Als (overgebleven) vakantie/verlof, restitutie en/of MIVT worden gebruikt om een **langere periode dan drie weken aaneengesloten** vakantie op te nemen, moet de medewerker dit gelijktijdig verzoeken bij zijn vakantieplanning. Indien dit echter leidt tot knelpunten bij het verlenen van vakantie bij andere medewerkers, kan de leidinggevende hieraan voorwaarden verbinden als het gaat om de verdeling van de weken. (Niet alle dagen bijvoorbeeld tijdens een vakantieperiode, maar een deel tijdens en een deel ervoor of erna.)
- Bij het toekennen van **de vakantieplanning** (en in mindere mate bij (losse) verlof(dagen)) wordt uitgegaan van de werkorganisatie zoals die in december 2021 bekend is. Een reorganisatie of een andere wijziging van de werkorganisatie in het jaar waar de vakantieplanning betrekking op heeft, kan gevolgen hebben voor de personele samenstelling. Indien dit leidt tot onvoorziene knelpunten, zal met de betrokken medewerkers in overleg worden getreden of vrijwillige bijstelling van vakantieplanningen alsnog mogelijk is.
- Verzoeken tot vakantie/verlof worden gedaan **via MijnPostNL, MijnWerk of ESS**. Alleen als de medewerker hiertoe nog geen toegang heeft, kunnen zijn verzoeken schriftelijk en/of per mail verstuurd worden aan zijn leidinggevende.

Productiemedewerkers Operations

- **Zonder tegenbericht met duidelijke en geldige toelichting met de reden van afkeuren binnen twee weken** na het indienen – en behoudens de hierna genoemde data bij de ‘procedure vakantieplanning’ – zijn verzoeken tot vakantie/verlof goedgekeurd. Afwijzingen en aanhoudingen moeten daarom – voor zover deze niet in deze regeling reeds worden genoemd – uitdrukkelijk worden gecommuniceerd. Wordt een **verzoek afgewezen** dan moet dat door de leidinggevende schriftelijk binnen 2 weken worden gemotiveerd. Hierbij geeft de leidinggevende, indien gewenst door de medewerker, op basis van de vakantieplanning 2022, een alternatief voor het afgewezen verzoek. Indien de medewerker een afgewezen verzoek op een later moment opnieuw beoordeeld wil hebben, kan hij nogmaals een verzoek indienen en de leidinggevende uitdrukkelijk vragen dit verzoek aan te houden tot uiterlijk de week van planning waarin ook het verlofverzoek valt.
- Daar waar gewerkt wordt met een **centrale administratieve ondersteuning**, kan in deze regeling “1^e lijns leidinggevende” / “de leidinggevende” gelezen worden als een medewerker administratie.

1 De procedure voor de vakantie- en verlofplanning op uiterlijk 21 november 2021

- Volle weken hebben bij aanvraag op uiterlijk 21 november 2021 geen voorrang op (losse) verlof(dagen) en beide worden op dezelfde wijze beoordeeld door de leidinggevende. Informatie over het indienen van de vakantieplanning wordt in de voorlaatste week van oktober 2021 naar alle medewerkers gecommuniceerd.
- Wensen m.b.t. de vakantieplanning van 1 januari 2022 tot en met de laatste zondag van de kerstvakantie van 2022/2023 dus 8 januari 2023 moeten **uiterlijk op zondag 21 november 2021** digitaal bij de leidinggevende zijn ingediend.
- Voor medewerkers met een dubbel dienstverband bij Bezorgen en Voorbereiden/Sorteren geldt dat zij hun verlof indienen bij Bezorgen. Voor medewerkers met een dubbel dienstverband bij Voorbereiden en Sorteren geldt dat zij hun verlof indienen bij Voorbereiden. Let op: vraag altijd je volledige vakantie aan. Ook als dit op dagen valt die je normaal niet werkt bij Bezorgen of Voorbereiden.
- Zonder tegenbericht op **uiterlijk maandag 6 december 2021** zijn de aanvragen gehonoreerd.
- Aanvragen voor vakantieplanning die **ná zondag 21 november 2021** zijn ingediend, worden pas behandeld nadat de wel tijdig ingediende aanvragen zijn verwerkt. Deze aanvragen zijn zonder tegenbericht op uiterlijk **maandag 20 december 2021** gehonoreerd.
- Wanneer een werknemer (ruim) vóór november 2022 een verzoek indient met betrekking tot zijn vakantieplanning 2023 wordt dit verzoek aangehouden tot 20 november 2022, zodat een evenwichtige behandeling van alle ingediende verzoeken mogelijk is. Indien het verzoek betrekking heeft op de periode van 9 januari 2023 tot en met 1 april 2023 en het betreft niet de regionale carnavals/voorjaarsvakantie, zal de leidinggevende dit verzoek goedkeuren, tenzij uit het verleden is gebleken dat die betreffende dag of periode een gewilde dag of periode is voor het opnemen van verlof.
- Indien het totaal van de vakantieverzoeken voor een bepaalde periode groter is dan het vastgestelde maximum, dan:
 1. Zal gezien worden of er nog ruimte is binnen de bezetting van andere (uitwisselbare) eenheden;

Productiemedewerkers Operations

2. Indien het vastgestelde maximum in gevraagde periode op andere (uitwisselbare) eenheden nog niet is bereikt, dan wordt deze ruimte benut om de vakantieverzoek d.m.v. in- en uitlenen van medewerker(s) te honoreren, waarbij rekening wordt gehouden met de proceskennis;
3. Indien echter op andere (uitwisselbare) eenheden ook het maximum is bereikt, dan zal de 1^e lijns leidinggevende z.s.m. in overleg treden met de betrokken medewerkers. Zolang er geen alternatieven mogelijk zijn, worden alle verzoeken van die eenheid tot maandag 20 december 2021 aangehouden.
4. Als laatste optie is er de mogelijkheid dat een leidinggevende een loting houdt. Dit is altijd in aanwezigheid van een lokale OC vertegenwoordiger. Verder krijgen de medewerkers die worden uitgeloot een aantekening in Salesforce dat zij volgend jaar voorrang hebben ten aanzien van de verlofperiode waar zij voor zijn uitgeloot. Desgevraagd kan een medewerker een schriftelijke bevestiging van deze voorrang ontvangen.

2 De procedure/spelregels voor de vakantie- en verlofplanning ná 21 november

- Verzoeken m.b.t (losse) verlof(dagen) die zijn ingediend vóór november 2022 en betrekking hebben op 2023 worden aangehouden tot 20 november 2022, zodat kan worden vastgesteld of de vakantieplanning zich hiertegen niet verzet. Indien het verzoek betrekking heeft op de periode van 9 januari 2023 tot en met 1 april 2023 en het betreft niet de regionale carnavals/voorjaarsvakantie, dan zal de leidinggevende dit goedkeuren tenzij uit het verleden is gebleken dat die betreffende datum een gewilde dag is voor het opnemen van verlof.
- Andere verzoeken m.b.t. (losse) verlof(dagen) worden uiterlijk woensdag voorafgaand aan de week waarin het verlof moet ingaan, digitaal of schriftelijk ingediend bij de leidinggevende.
- Verzoeken tot (losse) verlof(dagen) die betrekking hebben op een datum binnen twee weken na moment van het verzoek worden gehonoreerd, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. Denk hierbij aan:
 - De vastgestelde vakantieplanning en de daarmee samenhangende benodigde minimale bezetting.
 - Niet effectief en efficiënt kunnen uitvoeren van werkprocessen als gevolg van een (onvoorziene) lage vaste bezetting in relatie tot de verkeersomvang.
 - Ernstige verstoring van de bedrijfsvoering.
 - Het samenvallen van verlofaanvragen met andere afwezigheid zoals reeds geplande opleidingen.
 - Een erg hoog ziekteverzuim.

In het algemeen geldt, hoe korter de termijn tussen het verzoek en het gewenste verlofmoment, hoe groter het risico dat een verzoek onder vermelding van één van de gewichtige reden(en) wordt afgewezen. De leidinggevende zal dan tevens aangeven wanneer verlofopname nog wel mogelijk is.

- Het honoreren van verlofaanvragen die worden gedaan ná de woensdag voorafgaand aan de week waarin het verlof moet ingaan, geschiedt door de 2^e lijns leidinggevendens.

Productiemedewerkers Operations

3 Bijzonderheden

- **De wettelijke**, opgebouwde vakantie-/verlofaanspraken van enig jaar moeten in hetzelfde jaar worden opgenomen. Als de medewerker niet alles heeft ingepland, heeft hij tot en met 30 juni van het daaropvolgende kalenderjaar de gelegenheid om het alsnog op te nemen.
- Ook **de bovenwettelijke**, opgebouwde vakantie-/verlofaanspraken van enig jaar zouden in hetzelfde jaar moeten worden opgenomen. Maar als de medewerker niet alles heeft ingepland, heeft hij tot 31 december 5 kalenderjaren later de tijd om het alsnog op te nemen.
- Medewerkers die onder de cao voor PostNL vallen hebben óók de mogelijkheid om met bovenwettelijke uren deel te nemen aan cao à la carte (bijlage 9 cao voor PostNL) en/of deel te nemen aan het fietsenplan. Cao à la carte kan vooral voor oudere medewerkers interessant zijn, omdat ze zo jaarlijks twee weken aan vakantie-/verlofaanspraken opzij kunnen zetten voor de tijd voorafgaand aan hun pensioen. Vakantie-/verlofaanspraken die niet binnen bovengenoemde termijnen worden opgenomen vervallen/verjaren op de aangegeven data. De aanspraken vervallen/verjaren ook – op een paar uitzonderingen na – als de medewerker ziek of overcompleteet is. Zie daarvoor pagina 1 van dit document.
- Bij overgang naar een andere eenheid, ook indien dit geschiedt d.m.v. in- en uitleen, wordt de reeds toegekende vakantieplanning en de reeds toegekende (losse) verlof(dagen) gerespecteerd.

4 Bezwaar

- Bezwaren tegen besluiten die voortvloeien uit toepassing van deze regeling, zoals een afwijzing van een verlofverzoek, kunnen gemotiveerd worden voorgelegd aan de 3e lijns leidinggevende van de betrokken medewerker, nadat deze zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt bij zijn eigen leidinggevende en er gezamenlijk niet tot een oplossing kan worden gekomen.
- Als de medewerker het oneens is met het besluit van de 3^e lijns leidinggevende, heeft hij de mogelijkheid om hierover een klacht in te dienen op basis van de concernregeling klachtrechtprocedure.

5 Minimale bezetting

Jaarlijks wordt in afstemming met de ondernemingsraad Operations de benodigde minimale vaste bezetting – op basis van het aantal contracturen binnen een eenheid – per week/periode vastgesteld. Hierbij wordt uitgegaan van de werktijdregeling plus de toegevoegde arbeidscapaciteit. Daarmee is direct vastgelegd hoeveel medewerkers gelijktijdig afwezig kunnen zijn.

De genoemde vakantieperiodes zijn de landelijk vastgestelde regionale schoolvakanties.

Productiemedewerkers Operations

A. Operations

- De minimale vaste bezetting binnen **Collectie & Sorteren** is per locatie – verbijzonderd naar de werkvelden. Collectie & Sorteren en Aanname & Splitsen, en toegepast per proces en per dagdeel.
- De minimale vaste bezetting binnen **Voorbereiden** is op dagbasis per groep medewerkers die werkzaam is onder de verantwoordelijkheid van een 1^e lijns leidinggevende. Waarbij er een evenredige verdeling is tussen en het ochtend- en middagproces.
- De minimale vaste bezetting binnen **Bezorgen** is op dagbasis verbijzonderd per depot. Werk je vanuit een kistbelevering of een depot met minder dan 5 medewerkers, dan wordt de vaste bezetting op dagbasis verbijzonderd naar de depot(s) maximaal 10 kilometer in je omgeving. Je kunt bij je teamleider opvragen om welke depot(s) het gaat. In maart 2022 zal door het SCO het verlof voor 2022 opnieuw bekeken worden. Daar waar er ruimte is ontstaan wordt dit gecommuniceerd om mogelijk verlof te gaan verlenen. Hierbij wordt maximaal geprobeerd om medewerkers voorrang te geven voor dagen/periodes die eerder zijn afgewezen.
- Gedurende het hele jaar geldt een **minimale vaste bezetting van 70%** en dus mag er gelijktijdig voor 30% van de contracturen verlof/vakantie worden verleend.
- Tijdens de **Voorjaars-, Carnavals-, Krokus-, Mei- en Herfstvakantie** – rekening houdend met de schoolvakantiespreiding – is de vaste bezetting minimaal 60%. Dus tijdens die vakanties mag voor 40% van de contracturen verlof/vakantie worden verleend.
- Voor de **Zomervakantie** – eveneens rekening houdend met de regionale schoolvakantiespreiding – geldt een minimale vaste bezetting van 50%. Dat betekent dat voor de helft van de contracturen verlof/vakantie kan worden verleend. Dus als bijvoorbeeld in de regio 6 juli t/m 16 augustus als zomervakantie wordt aangemerkt, geldt vanaf 17 augustus weer een vaste bezetting van 70%.
- In de maand september geldt een minimale vaste bezetting van 80% (voor 20% van de contracturen kan verlof/vakantie worden verleend)KNJ-periode.
- Tijdens de **KNJ-periode**, vanaf 5 december (is de 1^e maandag na 4 dec.) tot kerst, is verlof slechts zeer beperkt mogelijk.
- Verlofaanvragen voor de **KNJ-periode** dien je schriftelijk in en voorzien van een motivatie bij je procesmanager. Uiterlijk binnen 2 weken ontvang je schriftelijk bericht of je aanvraag is goedgekeurd of afgekeurd.
- Specifiek bij Sorteren op **oudjaarsavond 2022** geldt een minimale vaste bezetting van 80% (voor 20% van de contracturen mag maximaal 20% verlof gegeven worden). Zodra deze 80% bereikt is worden alle verlofaanvragen op volgorde van binnenkomst aangehouden tot 1 november 2022. De minimale vaste bezetting (dus lager dan 80%) voor oudjaarsavond wordt uiterlijk 1 november 2022 vastgesteld. Als er dan nog ruimte is worden de aangehouden afgekeurde verlofaanvragen op volgorde van binnenkomst alsnog direct toegekend.
- Van 27 december 2022 tot en met 8 januari 2023 geldt een minimale vaste bezetting van 80% (voor 20% van de contracturen kan verlof/vakantie worden verleend).

Vakantie-/verlofregeling 2022

Productiemedewerkers Operations



B. Techniek

Voor de minimale vaste bezetting binnen **Techniek (medewerkers Allround Technici)** geldt, dat 75% van de bezetting noodzakelijk is en dat er dus voor 25% van de medewerkers gelijktijdig met verlof/vakantie mogen.