



Principeakkoord

Cao voor PostNL 2022-2024

Datum 6 januari 2023
Rapport Principeakkoord



Inhoudsopgave

1.	Looptijd en salarisontwikkeling	3
1.1.	Looptijd	3
1.2.	Salarisaanpassing	3
1.3.	Eenmalige uitkering	4
1.4.	Eigen bijdrage pensioen	4
2.	Werkgelegenheid	4
3.	Vergoedingen	5
3.1.	Tegemoetkoming voor woon-werkverkeer	5
3.2.	Smartphonevergoeding	5
4.	Duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en diversiteit	5
4.1.	Regeling vervroegd uittreden (RVU-regeling)	5
4.2.	Regeling Duurzaam Doorwerken	6
4.3.	Transitieverlof	7
4.4.	Rouwprotocol	8
5.	Studieafspraken	8
5.1.	Wendbaar belonen	8
5.2.	Arbeidsvoorwaarden op maat	9
6.	Overig	9
6.1.	Technische wijzigingen	9
	BIJLAGE 1: Functies duurzaam doorwerken	11
	BIJLAGE 2: Technische wijzigingen	12

Ondergetekenden

1. PostNL N.V. te 's-Gravenhage, verder te noemen werkgever;
- en
2. Bond van Post Personeel te Tilburg, CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht, verder te noemen de vakorganisaties;

verklaren een principeakkoord te hebben bereikt over de cao voor PostNL. Dit principeakkoord wordt door de vakorganisaties aan de leden voorgelegd. Over de uitkomsten van de ledenraadpleging informeren de vakorganisaties PostNL op uiterlijk 20 januari 2023.

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen

1. Looptijd en salarisontwikkeling

1.1. Looptijd

De cao voor PostNL heeft een looptijd van 24 maanden. De cao vangt aan op 1 april 2022 en eindigt op 31 maart 2024.

1.2. Salarisaanpassing

In de maand december 2022 zijn de salarissen door werkgever met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2022 volgens onderstaand overzicht verhoogd.

	1 april 2022
Schaal 1 en 2	4,5%
Schaal 3 t/m 7	4%
Schaal 8 t/m 13	2,5%

De salarisverhoging gold uitsluitend voor de medewerkers die op het moment van de uitbetaling van de salarisverhoging (december 2022) ook daadwerkelijk in dienst waren van werkgever. Voor wat betreft de terugwerkende kracht van de salarisverhogingen per 1 april 2022, gold voor medewerkers die na 1 april 2022 in dienst zijn getreden, dat zij de salarisverhoging hebben ontvangen met terugwerkende kracht tot het moment van indiensttreding.

Gedurende de resterende looptijd van de cao worden de salarissen volgens onderstaand overzicht verhoogd.

Ingangsdatum	Salarisverhoging
1 juni 2023	2%
1 september 2023	2%
1 januari 2024	1%

1.3. Eenmalige uitkering

Partijen erkennen dat het bijzonder lastige tijden zijn voor iedereen door de hoge inflatie. In verband hiermee wordt in de maand februari 2023 een eenmalige bruto uitkering uitbetaald van 1,5% van het jaarsalaris, zijnde de 12 maandsalarissen van januari 2022 tot en met december 2022, inclusief meeruren en vakantietoeslag. Voor medewerkers die na januari 2022 in dienst zijn getreden, geldt dat hun jaarsalaris naar rato wordt berekend over de periode dat ze in 2022 in dienst waren. De eenmalige uitkering wordt uitbetaald aan de medewerkers die op peildatum 14 februari 2023 in dienst zijn van werkgever.

1.4. Eigen bijdrage pensioen

Partijen spreken af dat zij bij de eerstvolgende nieuwe cao onderhandelingen, volgend op de cao voor PostNL 2022-2024, in overleg treden over de verdeling van de lasten van het pensioen om tot een meer marktconforme regeling te komen en de pensioenregeling van PostNL voor iedereen betaalbaar en toekomstbestendig te houden.

2. Werkgelegenheid

Om goed in te kunnen spelen op de ontwikkelingen in de post- en pakkettenmarkt moet PostNL zich blijven aanpassen. Dit vraagt om investeringen in innovatie en duurzaamheid, maar ook in goed werk- en opdrachtgeverschap. PostNL heeft daarom aangekondigd de komende jaren duizenden extra pakketbezorgers in eigen dienst te gaan nemen. Op dit moment is 25% van de pakketbezorgers bij PostNL in dienst. Het doel is dat op termijn minimaal de helft van de pakketten wordt bezorgd door pakketbezorgers die in dienst zijn bij PostNL. Dat zijn nu 1.900 mensen en dat gaat naar ongeveer 6.000 mensen. PostNL zal de vakorganisaties periodiek informeren over de vorderingen die worden gemaakt.

PostNL zal zich bovendien inspannen om 100 uitzendkrachten die reeds werkzaam zijn bij PostNL daar waar mogelijk vóór 1 april 2024 in dienst te laten treden in toekomstbestendige functies. PostNL heeft met de vakorganisaties afgesproken om bij de evaluatie van deze afspraak aan te geven bij welke bedrijfsonderdelen en in welke functie deze uitzendkrachten in dienst zijn getreden.

Tot slot worden de vakorganisaties geïnformeerd over de verkenning naar de toekomst van de Pakketsortering die door PostNL wordt uitgevoerd.

3. Vergoedingen

3.1. Tegemoetkoming voor woon-werkverkeer

Overeenkomstig het wetsvoorstel met betrekking tot de verhoging van de onbelaste reiskostenvergoeding (onderdeel van het Belastingplan 2023), wordt de tegemoetkoming voor woon-werkverkeer (artikel 8.1 cao voor PostNL 2020-2022) als volgt aangepast:

- vanaf 1 februari 2023 van €0,19 naar €0,21 netto per kilometer; en
- vanaf 1 januari 2024 van €0,21 naar €0,22 netto per kilometer.

3.2. Smartphonevergoeding

In steeds meer functies wordt het werken met een smartphone noodzakelijk. Daarom hebben partijen afgesproken dat het recht op een de smartphonevergoeding in de cao wordt uitgebreid. Hiertoe wordt de tekst van artikel 8.2 cao voor PostNL 2020-2022 gewijzigd:

- PostNL stelt vast voor welke functies het voor een goede uitoefening van de functie noodzakelijk is dat er gebruik gemaakt wordt van een smartphone. Medewerkers die werkzaam zijn in één van de door PostNL aangewezen functies, ontvangen een smartphonevergoeding als ze minimaal 1 dag per kalendermaand in opdracht van PostNL een smartphone moeten gebruiken voor het werk. De voorwaarde van 1 dag werkzaam zijn in de uitvoering bestelling, vervalt hiermee.
- De smartphonevergoeding is kostendekkend voor het aanbod van de provider waarmee PostNL afspraken heeft gemaakt. PostNL past bij toekomstige wijzigingen van de kosten de vergoeding aan zodat deze kostendekkend blijft. Op MijnPostNL kunnen medewerkers de actuele vergoedingen vinden.
- Medewerkers die voor hun werk van PostNL een mobiele telefoon of smartphone als bedrijfsmiddel toegekend krijgen, hebben geen recht op de smartphonevergoeding; ook niet als geen gebruik gemaakt wordt van het bedrijfsmiddel.
- Samenloop van de smartphonevergoeding met artikel 8.3 van de cao voor PostNL is uitgesloten. Dit betekent concreet dat een medewerker die een Vergoedingsregeling telefoonkosten ontvangt, niet in aanmerking komt voor de smartphonevergoeding en vice versa.

4. Duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en diversiteit

4.1. Regeling vervroegd uittreden (RVU-regeling)

Partijen zijn in het akkoord bij de cao voor PostNL 2020-2022 overeengekomen om de tijdelijke maatregel van de RVU-vrijstelling in een pilot te benutten om met medewerkers in de doelgroep in gesprek te gaan over de mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. De pilot is door partijen geëvalueerd en de uitkomsten daarvan zijn succesvol.

Partijen zijn daarom overeengekomen om de RVU-regeling op te nemen in de cao onder de volgende voorwaarden:

- De ingangsdatum van de RVU-regeling in de cao voor PostNL 2022-2024 wordt gesteld op 1 februari 2023.
- De medewerker bereikt binnen maximaal 3 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd;
- De medewerker is werkzaam in een van de volgende functiegroepen en voldoet aan het gestelde aantal dienstjaren:
 1. De functie van medewerker Sorteren bij Pakketten Benelux B.V. met 20 dienstjaren;
 2. De functie van Postbode met 20 dienstjaren;
 3. De functies die vallen onder de doelgroep van Duurzaam Doorwerken¹ met 35 dienstjaren.
- Gedurende de (resterende) looptijd van de cao is het aantal plekken voor deelname aan de RVU- regeling gemaximeerd op 100 en als volgt verdeeld: 60 plekken in totaal voor categorie 1 en 2. Voor categorie 3 geldt een maximum van 40 plekken. Als het maximum aantal plekken voor afloop van de cao is bereikt, treden partijen in overleg met elkaar.
- De medewerker dient minimaal 3 en maximaal 9 maanden voor de startdatum een schriftelijk verzoek in voor de RVU-regeling;
- Wanneer de leidinggevende meerdere aanvragen tegelijkertijd ontvangt, heeft hij de mogelijkheid de startdatum van de aanvraag in overleg met de medewerker te verplaatsen.
- De medewerker gaat op eigen verzoek uit dienst;
- De RVU-uitkering die de medewerker ontvangt, wordt berekend op basis van het aantal maanden tussen de datum van uitdiensttreding en de laatste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, vermenigvuldigd met de bruto RVU-uitkering per maand. Voor medewerkers die in deeltijd werken, wordt de uitkering naar rato berekend.
- De hoogte van de RVU-uitkering bedraagt 85% van het bruto-minimumloon per maand;
- De RVU-uitkering wordt na uitdiensttreding in één keer uitgekeerd;
- De medewerker kan de RVU-uitkering desgewenst aanvullen met eigen middelen of het pensioen eerder laten ingaan;
- De medewerker kan naast de RVU-regeling geen aanspraak maken op een andere beëindigingsregeling, de transitievergoeding, danwel enig andere vergoeding (bijvoorbeeld op basis van het sociaal plan);
- Samenloop met de Regeling duurzaam doorwerken is uitgesloten.

4.2. Regeling Duurzaam Doorwerken

De Regeling Duurzaam Doorwerken uit de cao voor PostNL 2020-2022 wordt opnieuw beschikbaar gesteld ten behoeve van het duurzaam doorwerken van oudere medewerkers in een productieomgeving.

¹ De doelgroep voor Duurzaam Doorwerken bestaat, overeenkomstig artikel 4.2 van dit Principeakkoord, uit medewerkers in een operationele functie met een maximum functieniveau van schaal 5 (die niet werkzaam zijn in een ondersteunende functie) en eerstelijns leidinggevend met een maximum functieniveau van schaal 7

Gedurende de looptijd van de cao voor PostNL worden 75 nieuwe plekken beschikbaar gesteld voor medewerkers in een operationele functie met een maximum functieniveau van schaal 5 (die niet werkzaam zijn in een ondersteunende functie) en eerstelijns leidinggevenden met een maximum functieniveau van schaal 7. Van die 75 plekken zijn in totaal 40 plekken beschikbaar voor medewerkers bij PostNL Pakketten & Logistiek en voor medewerkers binnen IMEC, en in totaal 35 plekken voor medewerkers bij MailNL. Mochten voor het einde van de looptijd van de cao voor PostNL alle beschikbare plekken voor deze regeling zijn benut, zullen er wederom 75 plekken beschikbaar worden gesteld door PostNL.

De medewerkers die gebruik maken van de regeling Duurzaam Doorwerken kunnen kiezen uit twee varianten:

- 60% werken – 80% maandinkomen – 80% pensioenopbouw
- 80% werken – 90% maandinkomen – 90% pensioenopbouw

Deelname aan de regeling Duurzaam Doorwerken is voor minimaal 2 en maximaal 5 jaar, waarbij de regeling op zijn laatst eindigt op de dag waarop het dienstverband op grond van de AOW-gerechtigde leeftijd van de deelnemer van rechtswege eindigt. Samenloop met de Regeling vervroegd uittreden is uitgesloten.

De overige voorwaarden uit de huidige regeling Duurzaam Doorwerken in bijlage 4 van de cao voor PostNL 2020-2022 blijven ongewijzigd.

In bijlage 1 van dit Principeakkoord is een (herziene) lijst met huidige functies opgenomen die op het moment van ondertekenen van dit principeakkoord, in aanmerking komen voor de regeling Duurzaam Doorwerken.

4.3. Transitieverlof

PostNL gelooft erin dat diversiteit van het personeelsbestand de organisatie sterker, innovatiever en aantrekkelijker maakt en heeft daarom een actief diversiteits- en inclusiebeleid. PostNL is een bedrijf waar een ieder zich veilig en geaccepteerd kan voelen. Om verder invulling te geven aan het diversiteits- en inclusiebeleid, wordt de mogelijkheid tot het opnemen van (gender)transitieverlof geïntroduceerd in de cao voor PostNL.

Een medewerker die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met PostNL over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van het maandinkomen voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop betreft de situatie dat een medewerker een medische behandeling ondergaat (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de medewerker niet kan werken. Dan is er wel sprake van ziekte. De medewerker kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en, wanneer van toepassing, de spreiding van de uren over de week.

4.4. Rouwprotocol

Iedere medewerker krijgt vroeg of laat te maken met het verlies van een dierbare. Het zijn gebeurtenissen die diep ingrijpen in het leven van medewerkers. PostNL onderkent dat rouw op het werk aandacht verdient. Een veilige werkvloer, waar begrip aanwezig is. Een luisterend oor, om te ontdekken wat een medewerker nodig heeft in de periode van rouw. Partijen zijn daarom overeengekomen dat PostNL het 'rouwprotocol' voor het management actualiseert en tevens een begrijpelijke versie voor medewerkers opstelt. PostNL doet dit in overleg met vakorganisaties. Doel van het rouwprotocol is het bieden van een handreiking met praktische tips en adviezen om rouwbegeleiding op het werk bespreekbaar te maken en rouwende medewerkers goed te begeleiden. In de cao voor PostNL wordt een link toegevoegd naar dit betreffende protocol.

5. Studietoelafspraken

5.1. Wendbaar belonen

PostNL wil de favoriete bezorger zijn. Dat vraagt onder andere om het behouden en aantrekken van gemotiveerde mensen. Medewerkers die betrokken en bevlogen zijn en die aandacht hebben voor onze klanten én voor elkaar.

Sinds begin 2020 voeren medewerker en leidinggevende een continue dialoog over hoe de medewerker zijn functie uitvoert en welke resultaten hij verwacht te behalen. Dit noemen we 'Attent!on', omdat aandacht hierbij centraal staat. Vooral het ontwikkelen en benutten van kwaliteiten van de medewerker krijgt in die gesprekken de aandacht. In een open en positieve feedback-cultuur krijgt de medewerker zo steeds meer regie over zijn eigen persoonlijke ontwikkeling.

De introductie van Attent!on heeft geleid tot meer motiverende en waarderende scores (ontwikkeling nodig, succesvol jaar en buitengewoon goed jaar) en de overgang van een vijfpuntschaal naar een driepuntschaal. Op basis van de huidige waarderingssystematiek (zoals opgenomen in art. 6.7, 6.8 en 6.9 van de cao voor PostNL), geldt een directe koppeling tussen de behaalde score (het functioneren) van de medewerker en diens beloning. Maar onderzoek toont aan dat het op andere manieren waarderen van medewerkers dan enkel financieel, méér effect heeft op motivatie, prestatie en tevredenheid. Als volgende stap binnen Attent!on, onderzoeken we wat de voor- en nadelen zijn als we beoordelen en belonen loskoppelen.

Met een grote groep collega's vanuit diverse organisatieonderdelen wordt gekeken hoe een andere manier van waarderen eruit zou kunnen zien. De wens is om medewerkers meer te waarderen op de momenten dat ontwikkeling en prestaties plaatsvinden in plaats van eenmalig aan het eind van het jaar. Daarbij willen we ruimte voor persoonlijkere vormen van waarderen, maatwerk en flexibiliteit. Denk daarbij aan opleidingsmogelijkheden of een teambeloning. In dit traject wordt ook expliciet aandacht besteed aan de doelgroep, om te bepalen voor welke medewerkers dit passend zou zijn.

PostNL vindt het belangrijk de vakorganisaties te betrekken in dit proces en op de hoogte te houden van de belangrijkste ontwikkelingen en besluiten. Partijen hebben daarom afgesproken dat vakorganisaties, tot eind 2023, eens per kwartaal worden geïnformeerd over de ontwikkelingen en de vraagstukken die hierbij aan de orde komen, en deze met elkaar bespreken. Om dit traject zorgvuldig te onderzoeken en de juiste stakeholders te betrekken, is de verwachting dat de implementatie van dit traject niet eerder dan januari 2024 zal plaatsvinden.

5.2. Arbeidsvoorwaarden op maat

PostNL streeft ernaar te komen tot arbeidsvoorwaarden die beter aansluiten bij de (behoeftes van de) verschillende groepen medewerkers binnen PostNL, de functie waarin zij werkzaam zijn en de levensfase waarin zij verkeren. Partijen wensen een studieafspraken te maken om te onderzoeken wat de best passende arbeidsvoorwaarden zijn voor welke groepen medewerkers en hoe dit in een nieuwe cao vorm kan krijgen.

In deze verkenning kijken partijen niet alleen naar de verschillende functiegroepen die onder de cao voor PostNL vallen, maar ook naar de populatie van zaterdagbestellers en postbezorgers die momenteel een eigen cao met arbeidsvoorwaarden hebben en de medewerkers die werken bij een bedrijfs onderdeel met een eigen arbeidsvoorwaardenregeling. Partijen streven ernaar om aantrekkelijke en evenwichtige arbeidsvoorwaarden te creëren voor alle medewerkers binnen PostNL. Belangrijke randvoorwaarden hierbij zijn o.a.: vereenvoudiging, eenduidigheid en marktconformiteit. Partijen streven ernaar in maart 2023 te starten met deze verkenning en wensen deze studie voor einde looptijd van deze cao af te ronden.

6. Overig

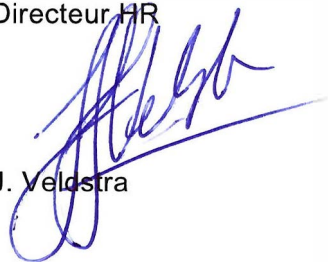
6.1. Technische wijzigingen

In bijlage 2 van dit Principeakkoord is een lijst opgenomen met de (technische) wijzigingen die plaatsvinden ter verduidelijking van, actualisering van of correcties op de teksten van de cao voor PostNL 2020-2022.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 6 januari 2023 te Leidschendam.

Voor PostNL N.V.,

Directeur HR



J. Veldstra

Namens de vakorganisaties,

Bond van Post Personeel te Tilburg,



J. Bol



G. van Rijn

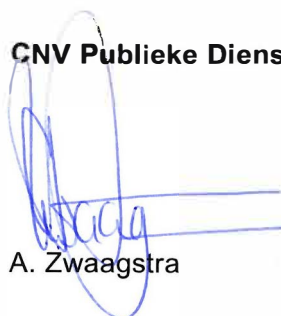


B. Tuk



A. Wesdorp

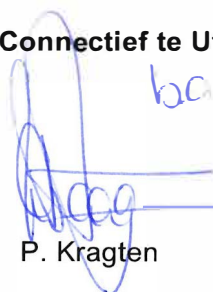
CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht,



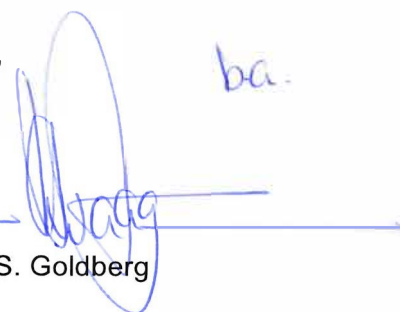
A. Zwaagstra



C. Bruin



P. Kragten



S. Goldberg

BIJLAGE 1: Functies duurzaam doorwerken

Medewerkers in een operationele functie met een maximum functieniveau van schaal 5 (die niet werkzaam zijn in een ondersteunende functie) en eerste lijns leidinggevenden met een maximum functieniveau van schaal 7, komen onder voorwaarden in aanmerking voor de Regeling Duurzaam Doorwerken. In onderstaande lijst zijn de huidige functies opgenomen die op het moment van ondertekenen van dit principeakkoord, hieraan voldoen.

Functie		
Allround Medewerker Sorteren	Medewerker Sorteren	Senior Shiftleader
Allround Operations Employee	Medewerker Sortering	Shiftleader
Allround Registration Employee	Operations Employee	Splitser
Assistent Declarant	Operator	Teamcoach Collectie
Assistent Traffic Leader	Pakkettenbezorger	Teamleider Bezorgen
Chauffeur	Pakkettenchauffeur	Teamleider Sorteren
Chauffeur Bezorgen	Postbode	Teamleider Transport
Chauffeur Coach	Procesbegeleider	Teamleider Uitvoering
Chauffeur TGN	Procesbeheerder	Teamleider Voorbereiden
Declarant	Procesexpert Business Balie	Technical Operator IMEC
Fietsbezorger	Procesexpert Collectie	Technisch Operator (HSM)
Koerier Chauffeur	Procesexpert Sorteren	Traffic Leader
Medewerker Aanname	Procesmanager Pakketten	Vorbereider
Medewerker Expeditie (Opzetter)	Registration Employee	
Medewerker Planbalie	Revenu Protection Employee	

BIJLAGE 2: Technische wijzigingen

Hoofdstuk 1 Deze cao

Artikel 1.5 Karakter van de cao

In lid 2 wordt Productie gewijzigd in Operations

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijd

Artikel 4.4 Regels voor de werktijd

In lid 2 wordt 'in overleg met' vervangen door 'na instemming van'

Artikel 4.6 Nachtdienst

Met de cao voor PostNL 2020-2022 is lid 3 komen te vervallen, maar per abuis blijven staan in de cao tekst. Lid 4 is de hoofdregel binnen PostNL. Lid 3 wordt daarom alsnog geschrapt.

Artikel 4.9 Zon- en feestdagen

In lid 1 sub c wordt de tekst veralgemeniseerd door het verwijderen van de voorbeelden.

Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof

Artikel 5.1.1 Vakantie-opbouw

Verduidelijkt wordt dat opbouw van vakantie per dag plaatsvindt.

Artikel 5.1.6 Vervallen en verjaren van vakantie

Lid 3 vervalt.

Hoofdstuk 6 Functie en belonen

Artikel 6.5 Functiecontract lid 5

De percentages van lid 5 worden aangepast aan lid 6.

Artikel 6.7 Jaarlijkse aanpassing voor medewerkers in de schalen 1 tot en met 9

In lid 2 wordt toegevoegd dat de kwalificatie 'niet positief' van toepassing is op schaal 1 tot en met 4.

Artikel 6.10 Overgang naar een hogere salarisschaal

De tekst van lid 4 wordt verduidelijkt zodat in de praktijk helder is hoe moet worden omgegaan met de persoonlijke toeslag en de RSP bij overgang naar een hogere schaal.

Artikel 6.15 Doelgroep Participatiewet

In lid 4 wordt de leeftijd van 22 jaar gewijzigd naar 21 jaar als gevolg van de wijziging in het wettelijk minimumloon.

Hoofdstuk 7 Toelagen en toeslagen

Artikel 7.2.1 Toeslag overwerk

In lid 6 wordt verduidelijkt dat enkel de toeslag van 200% geldt in afwijking van lid 3 van artikel 7.2.1.

Artikel 7.2.4 Toeslag voor het werken op feestdagen

In lid 2 en 3 wordt de samenloop van deze toeslag met t.o.t. verduidelijkt.

Hoofdstuk 8 Overige beloningen, vergoedingen en tegemoetkomingen

Artikel 8.1 lid 7 Compensatieregeling aanvullende tegemoetkoming woning-werk

Lid 7 vervalt omdat de compensatieregeling aanvullende tegemoetkoming woning-werk is geëindigd.

Artikel 8.5 lid 2 Vergoedingsregeling verhuiskosten lid 2

Lid 2 vervalt in verband met einde looptijd tijdelijke regeling.

Artikel 8.8 Resultaatafhankelijke uitkering

- In lid 6 wordt de laatste zin verwijderd.
- In lid 9 wordt de verwijzing naar UCOI verwijderd.

Artikel 8.10 Thuiswerkvergoeding

De ingangsdatum van de thuiswerkvergoeding van 1 augustus 2020 wordt geschrapt.

Hoofdstuk 9 Keuzes in arbeidsvoorwaarden

Artikel 9.2 Regeling cao à la carte

- In artikel 9.2.1 Doelgroep, wordt de verwijzing naar de pilot persoonlijk keuzebudget geschrapt.
- In artikel 9.2.4 Deelname, wordt de mogelijkheid om een keer per jaar deel te nemen gewijzigd in de mogelijkheid tot maandelijkse deelname.
- Aan artikel 9.2.5 Sparen, wordt in lid 1 toegevoegd dat je naast het bovenwettelijke verlof van het lopende jaar, ook bovenwettelijk verlof van voorgaande jaren kunt inzetten.
- Aan artikel 9.2.7 Inzet van bronuren, wordt in lid 2 toegevoegd dat opnamen van langdurig verlof voorafgaande aan pensionering voor maximaal 100 aaneengesloten weken mogelijk is, in afwijking van de reguliere 26 weken.

Hoofdstuk 12 Pensioen

Artikel 12.5 Franchise

In lid 1 wordt het bedrag vervangen door een link naar de site van de Rijksoverheid waar het actuele franchisebedrag vermeld staat.

Artikel 12.10 Salaristoelage VPL

Dit artikel vervalt omdat er geen medewerkers meer binnen PostNL werkzaam zijn die deze VPL toeslag ontvangen.

Artikel 12.11 Voorwaardelijk pensioen

Dit artikel vervalt omdat het voorwaardelijk pensioen inmiddels geconverteerd is naar onvoorwaardelijk pensioen

Hoofdstuk 13 Vakbondsbijdrage en vakbondsfaciliteiten

Artikel 13.1 Vakbondsbijdrage

In lid 1 worden de namen van de verschillende vakorganisaties vervangen door 'vakorganisaties', welke term tevens een definitie is in de definitielijst.

Hoofdstuk 14 Afspraken tussen cao-partijen

Artikel 14.7 Diversiteit

De link wordt aangepast naar de pagina over diversiteit op MijnPostNL.

Hoofdstuk 15 Definities

Pensioenreglement

Pensioenreglement 2015 wordt aangepast naar pensioenreglement 2022.

Uurloon

De definitie 'uurloon' wordt als nieuwe definitie toegevoegd.

Bijlage 3 Beloningsregeling

Artikel 2 Jaarlijkse salarisaanpassing

In de tabel wordt verduidelijkt dat het verhogingspercentage 0 tot 2%, 4 tot 6% of 6 t/m 8% bedraagt.

Overig

Doorbetaling toelagen/meeruren tijdens vakantie en ziekte

In de cao voor PostNL wordt verduidelijkt dat een medewerker tijdens vakantie en ziekte doorbetaling ontvangt van de toelagen (en evt. meeruren) op basis van de 13 betaalde weken voorafgaand aan vakantie of ziekte. Hiertoe worden de artikelen 5.1.1 lid 2, 7.1.2 lid 6 en 11.4 lid 7 in de cao voor PostNL aangepast.