

Cao voor zaterdag- bestellers

1 april 2024 tot en met 30 juni 2026



Inhoud

Inhoud	2
Considerans	4
1. Algemeen	5
Artikel 1 Definities.....	5
Artikel 2 Looptijd.....	5
Artikel 3 Tussentijdse herziening	6
Artikel 4 Geschillenregeling.....	6
Artikel 5 Verplichtingen van de werkgever.....	6
Artikel 6 Verplichtingen van de medewerker.....	6
2. De dienstbetrekking	8
Artikel 7 De arbeidsovereenkomst	8
Artikel 8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	8
3. Arbeidsduur	9
Artikel 9 Werktijd.....	9
Artikel 10 Vakantie	9
Artikel 11 Verlof	9
Artikel 12 Transitieverlof.....	10
Artikel 13 Wensouderverlof	10
Artikel 14 Feestdagen	11
4. Beloning	12
Artikel 15 Salaris.....	12
Artikel 16 Meeruren	13
Artikel 17 Extra toeslag	13
Artikel 18 Toeslag voor overwerk.....	13
Artikel 19 Vakantie-uitkering.....	14
Artikel 20 Resultaatafhankelijke uitkering	14
Artikel 21 Jubileumgratificatie	14
5. Ziekte	15
Artikel 22 Ziekte.....	15

6. Overige bepalingen	16
Artikel 23 Klachtrecht	16
Artikel 24 Vergoeding gebruik eigen rijwiel en tegemoetkoming reiskosten	16
Artikel 25 Smartphonevergoeding	16
Artikel 26 Gewetensbezwaren	17
Artikel 27 Collectieve ongevallenverzekering	17
Artikel 28 Vacaturevoorziening	17
Artikel 29 Vakbondsbijdrage.....	18
Ondertekening	19
Bijlage 1 - Salaristabellen.....	20
Bijlage 2 – Tegemoetkoming reiskosten woning-werk.....	21
Bijlage 3 – Nieuwe diensten / producten.....	22

Considerans

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, te weten:

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

en

2. – Bond van Post Personeel, te Tilburg
 - CNV, te Utrecht
 - FNV, te Utrecht

zijn als volgt overeengekomen:

1. Algemeen

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

<i>Werkgever</i>	elk der partijen in de considerans genoemd onder 1;
<i>Medewerker</i>	de man of vrouw die bij de werkgever in dienst is om arbeid te verrichten op de zaterdagen en een arbeidsovereenkomst langer dan 3 maanden heeft;
<i>AOW-gerechtigde medewerker</i>	de man of vrouw die de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a Algemene Ouderdomswet heeft bereikt en die bij de werkgever in dienst is om arbeid te verrichten op de zaterdagen en een arbeidsovereenkomst langer dan 3 maanden heeft;
<i>Vakorganisaties</i>	elk der werknemersorganisaties, partij bij deze cao;
<i>Salaris</i>	het voor de medewerker vastgestelde salaris per uur;
<i>Maandsalaris</i>	het salaris dat maandelijks wordt uitbetaald op basis van het aantal gewerkte uren per maand, waarbij het voltijdsalaris is gebaseerd op 165,2 uur per maand, zijnde 38 uur per week;
<i>Plaats van tewerkstelling</i>	de vestigingsplaats waarin of van waaruit de werkzaamheden over het algemeen worden verricht;
<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.

Artikel 2 Looptijd

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 27 maanden. Zij treedt in werking op 1 april 2024 en eindigt derhalve op 30 juni 2026.
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. Partijen ontvangen een schriftelijke bevestiging van de opzegging.

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 gerede 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 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal geen medewerker in dienst nemen of houden op voorwaarden die afwijken van hetgeen in deze cao is bepaald.
2. De werkgever zal in de met de medewerker te sluiten arbeidsovereenkomst vermelden dat deze cao van toepassing is.
3. De cao wordt geplaatst op Mijn PostNL waar de medewerker deze kan raadplegen. Op verzoek van de medewerker wordt de cao aan hem verstrekt.
4. De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
5. De werkgever zal zorg dragen voor veilige werkomstandigheden en de desbetreffende (wettelijke) bepalingen in acht nemen.

Artikel 6 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 redelijke 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.

4. Indien de werkgever dat nodig acht, is de medewerker verplicht 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.
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.

2. De dienstbetrekking

Artikel 7 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt in elk geval opgenomen:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan;
 - c. de vermelding of een proeftijd is overeengekomen en de duur van de proeftijd;
 - d. de plaats van tewerkstelling bij aanvang van de dienstbetrekking;
 - e. een omschrijving van de te verrichten werkzaamheden;
 - f. het aanvangssalaris per uur;
 - g. de arbeidsduur;
 - h. de verplichting tot geheimhouding van bedrijfsaangelegenheden;
 - i. de vermelding dat deze cao van toepassing is.

Artikel 8 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 medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a Algemene Ouderdomswet heeft bereikt.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen indien de medewerker 104 weken ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte.

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.

3. Arbeidsduur

Artikel 9 Werktijd

1. De arbeidstijd per dienst per zaterdag bedraagt voor de medewerker ten hoogste 9,5 uren.
2. De gebruikelijke arbeidstijd ligt voor de medewerker tussen 06.00 uur en 18.00 uur.
3. In afwijking van het gestelde in lid 1 bedraagt voor de medewerker van 16 en 17 jaar de arbeidstijd per dienst per zaterdag ten hoogste 9 uren.

Artikel 10 Vakantie

1. De medewerker heeft per kalenderjaar recht op vakantie met een omvang van 5 maal het gemiddeld aantal gewerkte uren per zaterdag.
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. 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.
4. 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.

Artikel 11 Verlof

1. De werkgever kan op verzoek van de medewerker verlof zonder doorbetaling van salaris verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat.
2. In geval van overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad heeft de medewerker recht op verlof met doorbetaling van salaris. Op Mijn PostNL kan de medewerker het rouwprotocol vinden wanneer een dierbare overlijdt.

Artikel 12 Transitieverlof

1. Ben of ga je in gendertransitie? Dan heb je gedurende je dienstverband recht op transitieverlof voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd.
2. Je hebt recht op maximaal 24 weken transitieverlof over een periode van 10 jaar. De periode van 10 jaar begint te lopen op de eerste dag van je transitieverlof.
3. Gedurende het transitieverlof betaalt de werkgever je maandinkomen door.
4. Je kunt transitieverlof in delen opnemen. Je vraagt transitieverlof tenminste acht weken voor ingang van het verlof aan bij je leidinggevende. Bij je aanvraag stuur je de volgende informatie mee:
 - het tijdstip van ingang, de omvang en de (vermoedelijke) duur van het verlof, de spreiding van de uren over de week (indien van toepassing), en
 - een (niet medische) verklaring van de behandelend arts.
5. Transitieverlof wordt niet aangemerkt als ziekte. Je hoeft je dus niet ziek te melden bij je leidinggevende. Vindt er in het kader van de gendertransitie een medische behandeling plaats (bijvoorbeeld een chirurgische ingreep)? En kan je daardoor niet werken? Dan is er wel sprake van ziekte en is artikel 22 van deze cao van toepassing. De periode van ziekte telt niet mee voor de duur van het transitieverlof.

Artikel 13 Wensouderverlof

1. Een wensouder is de persoon die ouder wordt van een kind geboren uit een draagmoeder. Ben of word je wensouder? Dan kan je gedurende je dienstverband een aanvraag indienen voor het opnemen van wensouderverlof bij je leidinggevende.
2. Wensouderverlof kan je vanaf 1 december 2024 opnemen gedurende maximaal 6 weken over een periode van 26 weken. De periode van 26 weken begint te lopen 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum van de draagmoeder.
3. Gedurende het wensouderverlof betaalt de werkgever je maandinkomen door.
4. Je kunt wensouderverlof in delen opnemen. Je vraagt wensouderverlof tenminste 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum van de draagmoeder aan bij je leidinggevende. Bij je aanvraag stuur je de volgende informatie mee:
 - documenten waaruit de draagmoederconstructie en de vermoedelijke bevallingsdatum van de draagmoeder blijkt. Persoonsgegevens van de draagmoeder zijn geanonimiseerd.
 - het tijdstip van ingang, de omvang en de (vermoedelijke) duur van het verlof,
 - de spreiding van de uren over de week (indien van toepassing).

Je leidinggevende kan het verzoek tot verspreid opnemen (binnen de genoemde 26 weken) alleen afwijzen vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Indien aan de orde reageert jouw leidinggevende binnen 2 weken na jouw aanvraag.

5. Samenloop met WAZO-regelingen als zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en aanvullend geboorteverlof over hetzelfde kind is uitgesloten.
6. Wordt het wetsvoorstel 'Wet kind, draagmoederschap en afstamming' aangenomen, dan wordt dit artikel, indien en waar nodig, aangepast zodat het aan de wet voldoet.

Artikel 14 Feestdagen

Indien een feestdag op zaterdag valt, zal aan de medewerker die op die zaterdag had moeten werken het salaris worden doorbetaald. Dit kan zich voordoen ten aanzien van de volgende feestdagen: Nieuwjaarsdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd en in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd.

4. Beloning

Artikel 15 Salaris

1. Het salaris van de medewerker wordt vastgesteld op basis van de leeftijd, de ervaring en de wijze van functioneren van de medewerker.
2. Het voor de medewerker geldende salaris is opgenomen in bijlage 1.
3. Aan de medewerker wordt jaarlijks de volgende stap toegekend tot het eindsalaris is bereikt.
4. Indien het functioneren van de medewerker als niet-positief wordt beoordeeld, zal dit gemotiveerd moeten worden aangegeven. De in lid 3 bedoelde volgende stap wordt dan niet toegekend.
5. De aanpassing van het leeftijdssalaris gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt. Bij het bereiken van de 21-jarige leeftijd in 2024 volgt inpassing in het schaaljarendeel. Vanaf 2025 zal bij het bereiken van de 18-jarige leeftijd inpassing in het schaaljarendeel plaatsvinden.
6. De toekenning van (een) stap(pen) in het schaaljarendeel van de salarisschaal gaat in op 1 april van het jaar volgend op het beoordelingsjaar. Aan de medewerker die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 april van het daaropvolgende jaar de jaarlijkse stap in de schaal toegekend indien de indiensttreding voor 1 december van het voorgaande jaar heeft plaatsgevonden. De medewerker aan wie in 2024 voor december het aanvangssalaris van de schaal is toegekend in verband met het bereiken van de 21-jarige leeftijd, ontvangt per 1 april 2025 de volgende stap in de schaal. De medewerker aan wie vanaf 2025 voor december het aanvangssalaris van de schaal is toegekend in verband met het bereiken van de 18-jarige leeftijd, ontvangt per 1 april van het daaropvolgende jaar de volgende stap in de schaal.
7. Het salaris wordt uiterlijk de 23e van de kalendermaand overgeschreven op een door de medewerker aan te wijzen bankrekening.
8. Het salaris wordt verhoogd volgens onderstaande tabel

Ingangsdatum	Salarisverhoging
1 juli 2024	2,5%
1 januari 2025	1,5%
1 juli 2025	1,5%
1 januari 2026	1,5%

De uitbetaling van de salarisverhoging vanaf 1 juli 2024 , vindt met terugwerkende kracht plaats en wordt alleen uitbetaald aan de medewerker die op het moment van de nabetaaling (december 2024) in dienst is van werkgever.

Met de salarisverhoging per 1 januari 2025 wordt een nieuwe (opgeschoonde) salaristabel geïntroduceerd. Als gevolg van het wegvallen van treden, het wegvallen van jeugdlonen vanaf 18 jaar en het herschikken van de treden, wordt de medewerker per 1 januari 2025 opnieuw ingeschaald.

Artikel 16 Meeruren

1. Indien de medewerker meer moet werken dan de overeengekomen arbeidsduur en deze werkzaamheden gelijk zijn aan de werkzaamheden die volgens de arbeidsovereenkomst moeten worden verricht, 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 deze uren tellen mee voor het bepalen van de berekeningsbasis voor doorbetaling tijdens ziekte.
3. De OR wordt periodiek geïnformeerd over de mate waarin medewerkers van 16 en 17 jaar op basis van meeruren op maandag tot en met vrijdag zijn ingezet.

Artikel 17 Extra toeslag

Indien de medewerker in de avonduren van 18.00 - 22.00 uur, dan wel van 22.00 - 06.00 uur dezelfde werkzaamheden uitvoert als waarvoor hij op zaterdag is aangenomen, ontvangt hij daarvoor een extra toeslag van 15%, respectievelijk 25% van zijn salaris.

Artikel 18 Toeslag voor overwerk

1. De medewerker die in een week meer dan
 - 37 uur bij Koninklijke PostNL B.V. of
 - 39,25 uur bij PostNL Pakketten Benelux B.V. werkt,terwijl er door de week sprake is van dezelfde werkzaamheden als waarvoor hij op zaterdag is aangenomen, komt in aanmerking voor een toeslag voor overwerk.
2. De toeslag voor de uren boven
 - 37 uur bij Koninklijke PostNL B.V. of
 - 39,25 uur bij PostNL Pakketten Benelux B.V.bedraagt 50% van het salaris per uur. Overschrijding van minder dan een half uur wordt niet vergoed.
3. Indien de toeslag voor overwerk samenloopt met de extra toeslag, zoals bedoeld in artikel 17, wordt alleen de toeslag voor overwerk toegekend.

Indien de toeslag voor overwerk wordt toegekend is artikel 14 lid 2 tweede volzin niet van toepassing.

4. In geval van vakantiewerk is dit artikel niet van toepassing.

Artikel 19 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 20 Resultaatafhankelijke uitkering

De resultaatafhankelijke uitkering zoals afgesproken in de cao voor PostNL zal ook voor deze cao gelden.

Artikel 21 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.

5. Ziekte

Artikel 22 Ziekte

1. De werkgever zal aan de medewerker die ziek is gedurende maximaal 9 weken zijn salaris doorbetalen zoals door de medewerker werd genoten op de zaterdag voorafgaand aan de eerste ziektedag. Daarna zal werkgever 70% van dit salaris aan de medewerker doorbetalen tot maximaal 104 weken. De medewerker ontvangt in ieder geval de eerste 52 weken ten minste het voor de medewerker geldende wettelijke minimumloon.
2. De loondoorbetalingstermijn van 104 weken als bedoeld in lid 1 van dit artikel is 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 volgens het bepaalde 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.
3. De medewerker is verplicht ziekte en herstel dezelfde dag te melden bij de werkgever, ook als op die dag niet zou worden gewerkt. Voorts zijn de bepalingen van de Concernregeling voorschriften bij ziekte en de Concernregeling ziekwetreglement van toepassing.
4. De werkgever kan ten aanzien van de medewerker die de bepalingen van de Concernregeling voorschriften bij ziekte overtreedt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a. schriftelijke waarschuwing;
 - b. beperking van de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte tot het voor de medewerker geldende wettelijk minimumloon;
 - c. afschrijven van maximaal 2 vakantie-uren.

6. Overige bepalingen

Artikel 23 Klachtrecht

De medewerker kan gebruik maken van de bij de werkgever bestaande Concernregeling klachtrechtprocedure.

Artikel 24 Vergoeding gebruik eigen rijwiel en tegemoetkoming reiskosten

1. Van de bij de werkgever bestaande vergoedingsregelingen komt de medewerker uitsluitend in aanmerking voor de vergoedingsregeling gebruik eigen rijwiel/ bromfiets en, onder de voorwaarden als genoemd in lid 2, voor een tegemoetkoming in de reiskosten woning-werk.
2. De medewerker die doordeweeks dezelfde werkzaamheden verricht als waarvoor hij op zaterdag is aangenomen, komt voor die doordeweekse dagen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten woning-werk volgens de tabel, opgenomen in bijlage 2.

Artikel 25 Smartphonevergoeding

1. De medewerker die per kalendermaand minimaal 1 dag in de bestelling werkt en voor zijn werk een smartphone nodig heeft, ontvangt een maandelijkse vergoeding. De medewerker zorgt zelf voor een geschikte smartphone met databundel en een hoesje. De medewerker kiest uit de volgende mogelijkheden:
 - a. De medewerker gebruikt zijn eigen smartphone met databundel die geschikt is voor de gevraagde werkzaamheden.
 - b. De medewerker schaft een smartphone met abonnement aan van een provider waarmee de werkgever afspraken heeft gemaakt.
 - c. De medewerker schaft een prepaidpakket aan van een provider waarmee de werkgever afspraken heeft gemaakt.

De medewerker kan eenmalig – op kosten van de werkgever – een telefoonhoesje bestellen ter waarde van € 15 netto. Het is de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker om schade aan de smartphone te voorkomen.

2. De hoogte van de maandelijkse vergoeding is afhankelijk van de manier waarop de medewerker zijn werk moet uitvoeren en zijn keuze uit de mogelijkheden uit lid 1 van dit artikel. Deze vergoeding is kostendekkend voor het aanbod van de provider waarmee de werkgever afspraken heeft gemaakt. De werkgever past bij toekomstige wijzigingen van de kosten de vergoeding aan zodat deze kostendekkend blijft.
3. 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 (voorschot). Dit voorschot wordt bij uitdiensttreding verrekend.

4. De medewerker die door arbeidsongeschikt, vakantie of verlof in een kalendermaand niet minimaal 1 dag gewerkt heeft in de uitvoering bestelling, ontvangt ook de maandelijkse vergoeding.
5. Het gebruik van de smartphone voor nieuwe producten en diensten en de bijbehorende vergoeding wordt jaarlijks geëvalueerd op het al dan niet voortzetten daarvan. Ervaringen en knelpunten in de praktijk worden in deze evaluatie meegenomen. 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.

Artikel 26 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 functievervulling.
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 27 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 28 Vacaturevoorziening

Ten behoeve van interne doorstroom kan de medewerker gebruik maken van de concernregeling vacaturevoorziening, die op hem van toepassing is.

Artikel 29 Vakbondsbijdrage

De werkgever verschaft aan de vakorganisaties ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, jaarlijks een bijdrage van € 14,46 maal het in dat jaar gemiddelde aantal medewerkers van de werkgever die als partij bij deze cao in de considerans is opgenomen.

Ondertekening

Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 13 november 2024, te 's-Gravenhage

Voor PostNL N.V.,

CHRO PostNL

J. Veldstra



Namens de vakorganisaties,

Bond van Post Personeel te Tilburg,



J. Bol



G. van Rijn

CNV te Utrecht,



J. Schot

FNV te Utrecht,



L.R. Slagter

Bijlage 1 - Salaristabellen

Salaris per 1 juli 2024

Leeftijdjaren	Salaris
16	€ 6,37
17	€ 7,33
18	€ 8,31
19	€ 9,29
20	€ 10,94

Schaaljaren	Salaris
0	€ 13,68
1	€ 13,68
2	€ 13,68
3	€ 13,68
4	€ 13,68
5	€ 13,82
6	€ 14,15
7	€ 14,46
8	€ 14,80
9	€ 15,09

Salaris per 1 januari 2025

Leeftijdjaren	Salaris
16	€ 11,22
17	€ 12,63
18	Vervalt
19	Vervalt
20	Vervalt

Schaaljaren	Salaris
0	Vervalt
1	Vervalt
2	Vervalt
3	Vervalt
4	Vervalt
5	€ 14,06
6	€ 14,36
7	€ 14,68
8	€ 15,02
9	€ 15,32

Nieuwe tabel o.b.v. art 15 lid 8

Salaris per 1 januari 2025

Leeftijdjaren	Salaris
16	€ 11,22
17	€ 12,63

Schaaljaren	Salaris
0	€ 14,06
1	€ 14,36
2	€ 14,68
3	€ 15,02
4	€ 15,32

Salaris per 1 juli 2025

Leeftijdjaren	Salaris
16	€ 11,42
17	€ 12,84

Schaaljaren	Salaris
0	€ 14,27
1	€ 14,58
2	€ 14,90
3	€ 15,25
4	€ 15,55

Salaris per 1 januari 2026

Leeftijdjaren	Salaris
16	€ 11,58
17	€ 13,03

Schaaljaren	Salaris
0	€ 14,48
1	€ 14,80
2	€ 15,12
3	€ 15,48
4	€ 15,78

Bijlage 2 – Tegemoetkoming reiskosten woning-werk

<i>Kilometers enkele reis woning-werk</i>	<i>per dag</i>	<i>maximaal per maand</i>
t/m 3	1,09	14,97
4	1,27	16,79
5	1,27	18,60
6	1,27	18,60
7	1,59	22,69
8	1,59	24,96
9	1,59	27,00
10	2,09	29,50
11	3,18	49,60
12	3,18	53,42
13	4,09	57,58
14	4,09	62,08
15	4,09	66,59
16	4,86	71,11
17	4,86	75,27
18	4,86	79,43
19	5,60	83,94
20	5,60	88,45
21	5,62	92,61
22	6,38	96,76
23	6,38	100,93
24	6,38	104,75
25	7,14	109,26
26	7,14	113,07
27	7,14	117,24
28	7,69	121,39
29	7,69	125,91
> 30	7,69	130,07

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 de medezeggenschap afgestemd. Doel is het verbreden van het aanbod aan producten en diensten van PostNL, die leiden tot aanvullende omzet voor werkgever en aanvullende werkzaamheden voor zaterdagbestellers. Indien deze nieuwe initiatieven structureel onderdeel worden van het vaste producten en diensten aanbod, treden partijen in overleg over de beloning.

