

Cao voor postbezorgers

1 oktober 2017 tot en met 30 september 2019



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Leeswijzer	4
1. Deze cao	5
1.1 Cao-partijen	5
1.2 Werkingssfeer	5
1.3 Looptijd	5
1.4 Collectieve salarisaanpassing	5
1.5 Eenmalige uitkering	5
1.6 Karakter van de cao	5
1.7 Bedragen in de cao	6
1.8 Inhouding van sociale premies en belastingen op uitkeringen, vergoedingen en tegemoetkomingen	6
2 Arbeidsovereenkomst	7
2.1 De individuele arbeidsovereenkomst	7
2.2 Opzegtermijnen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de werkgever	7
2.3 Opzegtermijnen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de medewerker	7
2.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	8
2.5 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken arbeidsongeschiktheid	8
2.6 Einde van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd	8
3 Verplichtingen van de werkgever en de medewerker	9
3.1 Goed werkgever en goed werknemer	9
3.2 Verstrekken van persoonsgegevens aan derden	9
3.3 Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk	9
3.4 Voldoen aan redelijke opdrachten	9
3.5 Instructies en voorschriften	10
3.6 Deelname aan voorlichtings-, instructie- en trainingsprogramma's	10
3.7 Concernregelingen	10
3.8 Nieuwe producten en/of diensten	10
3.9 Bedrijfskleding	10
3.10 Geheimhouding	10
3.11 Disciplinaire maatregelen	10
3.12 Gewetensbezwaren	11
3.13 Klachtrecht	11
4 Arbeidsduur en werktijd	12
4.1 Maximale arbeidstijd per dag	12
4.2 Zon- en feestdagen	12
4.3 Structureel gewerkte meeruren	12
5 Vakantie en verlof	13
5.1 Vakantie	13



5.2	Vakantie bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar	13
5.3	Opnemen van vakantie	13
5.4	Vervallen en verjaren van vakantie	13
5.5	Einde van de arbeidsovereenkomst en vakantie	14
5.6	Buitengewoon verlof van korte en lange duur	14
5.7	Bezoek huisarts/medisch specialist	15
5.8	Verlof volgens de Wet arbeid en zorg (WAZO)	15
5.9	Betaald en onbetaald verlof in overige gevallen	15
6	Functie en belonen	16
6.1	Uitbetaling maandsalaris	16
6.2	Vakantiegeld	16
6.3	Aanwending salaris	16
6.4	Salarisvaststelling bij indiensttreding	16
6.5	Aanpassing leeftijdsalaris en toekenning schaaljarendeel	16
6.6	Beoordelingssysteem	16
6.7	Salarisaanpassing tot 1 juli 2019	16
6.8	Salarisaanpassing vanaf 1 juli 2019	17
6.9	Meeruren	17
7	Overige vergoedingen en beloningen	18
7.1	Smartphonevergoeding	18
7.2	Postbezorgersvergoeding	18
7.3	Vergoeding telefoonkosten	19
7.4	Jubileumgratificatie	19
7.5	Resultaatafhankelijke uitkering	20
8	Voorzieningen	21
8.1	Collectieve ongevallenverzekering	21
8.2	Preventie	21
8.3	Gezondheid en werk	21
8.4	Doorbetaling tijdens ziekte	22
8.5	Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof	22
8.6	Verminderen, opschorten of vervallen van loondoorbetaling	23
8.7	Re-integratieverplichtingen	23
9	Pensioen	25
9.1	Opname Pensioenreglement in deze cao	25
9.2	Aanmelding pensioenfonds	25
9.3	Pensioenregeling	25
9.4	Pensioeningangdatum	25
9.5	Nabestaandenpensioen	26
10	Vakbondsbijdrage en vakbondsfaciliteiten	27
10.1	Vakbondsbijdrage	27
10.2	Vakbondsfaciliteiten	27
10.3	Vakbondsverlof	27
10.4	Bescherming van kaderleden	28



11	Afspraken tussen cao-partijen	29
11.1	Naleving van de cao	29
11.2	Opzeggen van de cao	29
11.3	Tussentijdse wijziging	29
11.4	Geschillen over de uitleg van de cao	29
11.5	Informereren van vakorganisaties	29
12	Definities	30
13	Bijlagen	33
Bijlage 1	Salaristabellen	34
Bijlage 2	Beschrijving van werkzaamheden van de postbezorger	37
Bijlage 3	Graden van verwantschap	38



Leeswijzer

In deze [cao](#) sta jij als [medewerker](#) centraal. De teksten zijn geschreven vanuit de positie van de medewerker (m/v). In deze cao wordt de medewerker aangesproken met je of jij. In [hoofdstuk 12](#) kun je alle definities vinden.

Heb je vragen of opmerkingen over de cao? Neem dan contact op met de [HR Frontoffice](#) of met de vertegenwoordiger van jouw vakorganisatie.



1. Deze cao

1.1 Cao-partijen

De cao-partijen zijn:

1. PostNL N.V.

PostNL N.V. vertegenwoordigt Koninklijke PostNL B.V. te 's-Gravenhage

en

2. de volgende vakorganisaties:

- Bond van Post Personeel, te Tilburg
- FNV, te Utrecht
- CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief, te Utrecht

1.2 Werkingsfeer

1. Deze [cao](#) geldt voor jou:

- als je in dienst bent bij de [werkgever](#) in de functie van postbezorger;
- en als je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan 3 maanden.

2. Deze cao geldt in de volgende gevallen niet voor jou:

- Als je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd van 3 maanden of korter.
- Als in je arbeidsovereenkomst staat dat de [cao voor zaterdagbestellers](#) voor jou geldt.
- Als in je arbeidsovereenkomst staat dat de [cao voor PostNL](#) voor jou geldt.

1.3 Looptijd

Deze [cao](#) loopt van 1 oktober 2017 tot en met 30 september 2019.

1.4 Collectieve salarisaanpassing

1. Het [salaris](#) in de treden 1, 2 en 3 gaan gedurende de looptijd van deze [cao](#) als volgt omhoog:

Per 1 oktober 2017	Per 1 januari 2018	Per 1 juli 2018	Per 1 januari 2019	Per 1 september 2019
1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%

1.5 Eenmalige uitkering

Ben je in juli 2019 in dienst van de [werkgever](#)? Dan ontvang je in juli 2019 een eenmalige uitkering van 1%. Het percentage van 1% berekent de werkgever over je [maandsalarissen](#) van juli 2018 tot en met juni 2019. De werkgever berekent de eenmalige uitkering dus over maximaal 12 maandsalarissen. Ben je niet de volledige periode van juli 2018 tot en met juni 2019 in dienst geweest van de werkgever? Dan berekent de werkgever de eenmalige uitkering van 1% over de maandsalarissen vanaf je indiensttreding tot en met juni 2019.

1.6 Karakter van de cao

Dit is een standaard cao. Dat betekent dat de werkgever niet in negatieve zin, maar ook niet in positieve zin mag afwijken van de afspraken in deze [cao](#).



1.7 Bedragen in de cao

Alle bedragen in deze [cao](#) zijn bruto bedragen, tenzij anders staat aangegeven.

1.8 Inhouding van sociale premies en belastingen op uitkeringen, vergoedingen en tegemoetkomingen

Is er loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies verschuldigd over een uitkering, vergoeding of tegemoetkoming? Dan komen die voor jouw rekening.



2 Arbeidsovereenkomst

2.1 De individuele arbeidsovereenkomst

1. Je krijgt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Je ontvangt bij indiensttreding een ondertekend exemplaar van jouw individuele arbeidsovereenkomst. Je arbeidsovereenkomst voldoet aan de eisen van [artikel 7:655 van het Burgerlijk Wetboek](#).
2. In jouw individuele arbeidsovereenkomst staat dat deze [cao](#) op jou van toepassing is. Je vindt deze cao op [Mijn PostNL](#). Op jouw verzoek stuurt [HR Frontoffice](#) je de cao toe.

2.2 Opzegtermijnen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de werkgever

1. Wil de werkgever de arbeidsovereenkomst met jou beëindigen? Dan kan hij alleen [schriftelijk](#) opzeggen. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werkgever heeft opgezegd. Dan gelden de volgende opzegtermijnen:

Duur van de arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 maand
5 jaar of langer en korter dan 10 jaar	2 maanden
10 jaar of langer en korter dan 15 jaar	3 maanden
Langer dan 15 jaar	4 maanden

2. De duur van je arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging door de werkgever bepaalt de lengte van de opzegtermijn. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst worden de opvolgende arbeidsovereenkomsten bij de werkgever opgeteld.

Voorbeeld 1

Als de werkgever opzegt op 17 februari en je bent per 1 maart 5 jaar in dienst bij de werkgever, dan geldt een opzegtermijn voor de werkgever van 1 maand. Want op de dag van opzegging ben je 4 jaar in dienst. Jouw arbeidsovereenkomst loopt dan door tot en met 31 maart. Dit is jouw laatste werkdag.

Voorbeeld 2

Als de werkgever opzegt op 17 februari en je bent per 1 februari 5 jaar in dienst, dan geldt een opzegtermijn voor de werkgever van 2 maanden. Want op de dag van opzegging ben je 5 jaar in dienst. Jouw arbeidsovereenkomst loopt dan door tot en met 30 april. Dit is jouw laatste werkdag.

2.3 Opzegtermijnen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de medewerker

Wil je je arbeidsovereenkomst beëindigen? Dan geldt een opzegtermijn van 1 maand. Je kunt alleen [schriftelijk](#) opzeggen. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin je hebt opgezegd.

Voorbeeld

Als je opzegt op 17 februari en je hebt een opzegtermijn van 1 maand, dan eindigt jouw arbeidsovereenkomst op 31 maart. Dit is jouw laatste werkdag.



2.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan eindigt je arbeidsovereenkomst [van rechtswege](#). Dit betekent dat je arbeidsovereenkomst automatisch eindigt op het tijdstip dat in je arbeidsovereenkomst staat vermeld.
2. Jij of de werkgever kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen. Dat gebeurt altijd [schriftelijk](#), waarbij de wettelijke opzegtermijn geldt met een minimum van 1 maand. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin je hebt opgezegd.

Voorbeeld

Als je opzegt op 17 februari, dan eindigt jouw arbeidsovereenkomst op 31 maart.

2.5 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. Ben je arbeidsongeschikt voor de uitvoering van jouw functie? Dan beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst 104 weken na het begin van je arbeidsongeschiktheid.
2. Ben je arbeidsongeschikt en [AOW-gerechtigd](#)? Dan geldt dat jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na het verstrijken van de termijn die is bepaald in de [Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd](#).

2.6 Einde van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Je arbeidsovereenkomst eindigt [van rechtswege](#) op de laatste dag van de maand waarin je de [AOW-gerechtigde leeftijd](#) bereikt. Dit betekent dat je arbeidsovereenkomst automatisch eindigt.



3 Verplichtingen van de werkgever en de medewerker

3.1 Goed werkgever en goed werknemer

1. Voor de [werkgever](#) geldt dat hij doet en nalaat wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. Je behartigt de belangen van het bedrijf als goed werknemer. Dit betekent dat je als [medewerker](#) jouw werk in opdracht van de werkgever zo goed mogelijk uitvoert. Daarnaast ben je zelf verantwoordelijk voor het voorkomen van verzuim.

3.2 Verstrekken van persoonsgegevens aan derden

1. De [werkgever](#) geeft jouw persoonsgegevens alleen door aan derden als dat past bij het doel waarvoor deze gegevens oorspronkelijk zijn verzameld. De verstrekking ervan mag niet in strijd zijn met de [Wet bescherming persoonsgegevens](#).
2. De werkgever overlegt eerst met de [medezeggenschap](#) als de gegevensverstrekking aan derden nodig is voor communicatie aan groepen van [medewerkers](#). Hieronder vallen jouw naam, adres, woonplaats, postcode en soortgelijke gegevens. Heb je bezwaar hiertegen? Dan kun je dit aan de [HR Frontoffice](#) melden. De werkgever verstrekt jouw persoonsgegevens dan niet.

3.3 Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk

1. De [werkgever](#) zorgt voor:
 - veilige werkomstandigheden in de organisatie
 - de bescherming van je gezondheid
 - de bevordering van je welzijn in verband met je werk
2. Je hebt hierin een aantal verantwoordelijkheden:
 - Je gedraagt je voorzichtig en zorgvuldig om gevaren voor jezelf en anderen te voorkomen.
 - Je houdt je aan de veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen over veiligheid, gezondheid en welzijn die de werkgever heeft vastgesteld en waarover hij jou heeft geïnformeerd.
 - Je gebruikt de door de werkgever voorgeschreven beveiligings- en veiligheidsmiddelen.
3. De werkgever kan je niet verplichten om werk te verrichten als de situatie niet voldoet aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften over veiligheid.
4. Ontvang je van de werkgever een vergoeding voor het gebruik van eigen middelen in plaats van een bedrijfsmiddel bij de uitvoering van je werk? Dan ben je verplicht ervoor te zorgen dat dit middel in een zodanig staat van onderhoud is dat dit geen onnodige belasting of veiligheidsrisico's met zich meebrengt terwijl je werkt.
5. Twijfelt de werkgever of je de belasting van het werk nog op een goede manier aankunt? Bijvoorbeeld op grond van je ziektedossier/-historie? Dan kan de werkgever je aanmelden bij de arbodienst voor een persoonlijk belastbaarheidsonderzoek.

3.4 Voldoen aan redelijke opdrachten

1. Je voldoet aan in redelijkheid te geven opdrachten van de werkgever.
2. Als de [werkgever](#) het nodig vindt, voer je ook andere werkzaamheden uit dan jouw gebruikelijke werkzaamheden. Of je werkt op een andere [plaats van tewerkstelling](#). Het moet hier gaan om een redelijke opdracht met in de regel een tijdelijk karakter. Dit wordt vooraf met je overlegd.
3. Als de werkgever het nodig vindt, verricht je ook arbeid boven de arbeidsduur die met jou is overeengekomen in je arbeidsovereenkomst. Het moet hier gaan om een incidentele en redelijke opdracht. Dit wordt vooraf met je overlegd.



3.5 Instructies en voorschriften

De [werkgever](#) informeert je over de voorschriften, richtlijnen, aanwijzingen en instructies. Hier moet je je aan houden tijdens je werk.

3.6 Deelname aan voorlichtings-, instructie- en trainingsprogramma's

Je neemt actief deel aan de aangeboden voorlichtings-, instructie- en trainingsprogramma's.

3.7 Concernregelingen

De volgende [concernregelingen](#) gelden voor jou:

- Concernregeling vacaturevoorziening
- Concernregeling opleidingsfaciliteiten
- Concernregeling voorschriften bij ziekte
- Concernregeling Ziektewetreglement (PostNL is eigen risicodragers voor de Ziektewet)
- Concernregeling klachtprocedure
- Concernregeling vergoeding voor reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland (zoals aangegeven in artikel 8.3 lid 3 van deze [cao](#))

3.8 Nieuwe producten en/of diensten

De [werkgever](#) kan jou ook inzetten voor nieuwe initiatieven en proeven. Daarmee onderzoekt de werkgever de commerciële en operationele mogelijkheden van nieuwe producten en diensten. Die moeten leiden tot aanvullende omzet voor de werkgever en aanvullende werkzaamheden voor de [medewerkers](#). Voor deze nieuwe producten en diensten is ook toegang tot de Mijn werk-app via een smartphone op straat noodzakelijk.

3.9 Bedrijfskleding

Je draagt tijdens je werk altijd de bedrijfskleding die de [werkgever](#) kosteloos aan je verstrekt. Op [Mijn PostNL](#) kun je alle informatie en voorwaarden lezen over (het dragen van) bedrijfskleding. Je bent zelf verantwoordelijk voor het schoonhouden van de kleding. De kosten hiervoor komen voor jouw rekening.

3.10 Geheimhouding

Je deelt geen informatie over het bedrijf of klanten en andere relaties als de [werkgever](#) heeft aangegeven dat daarvoor geheimhouding geldt. Ook zaken waarvan je kunt vermoeden dat zij een vertrouwelijk karakter hebben, vallen onder de geheimhouding.

3.11 Disciplinaire maatregelen

1. Kom je je verplichtingen uit je arbeidsovereenkomst niet na? Dan kan de [werkgever](#) jou de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:
 - a. een waarschuwing
 - b. een schorsing (bij deze maatregel kan de werkgever jouw [maandsalaris](#) inhouden)
 - c. indeling in een lagere trede
 - d. ontslag



3.12 Gewetensbezwaren

1. Heb je ernstige gewetensbezwaren tegen je [functie](#) of een onderdeel daarvan? Dan kun je je bezwaren aan de [werkgever](#) meedelen. Is de werkgever ervan overtuigd dat je ernstige gewetensbezwaren hebt? Dan spant hij zich in om een passende oplossing voor je te zoeken, binnen redelijke grenzen.
2. Is binnen 3 maanden geen passende oplossing voor je gevonden? En ben je na deze 3 maanden nog steeds niet bereid om de desbetreffende werkzaamheden te verrichten? Dan kan de werkgever je arbeidsovereenkomst opzeggen.
3. Lid 1 en 2 van dit artikel gelden niet:
 - als je bezwaren al bestonden toen je startte in je functie en je toen geen bezwaar hebt gemaakt;
 - en als je bij de start in je functie in redelijkheid kon verwachten dat je bezwaren je functievervulling in de weg staan. En je hebt toch de werkgever niet geïnformeerd over je bezwaren.

3.13 Klachtrecht

Vind je dat je door de [werkgever](#) onevenredig bent getroffen in jouw belangen? Dan kun je een klacht indienen bij de werkgever. Waarover je een klacht kunt indienen en hoe dat werkt, kun je lezen in de [Concernregeling klachtrechtprocedure](#). Deze concernregeling is in overleg met de [medezeggenschap](#) vastgesteld. Voordat de werkgever een besluit neemt over de klacht, vraagt hij advies aan de Klachtencommissie.



4 Arbeidsduur en werktijd

4.1 Maximale arbeidstijd per dag

1. Je [arbeidstijd](#) per dag is maximaal 9,5 uur. Ben je jonger dan 18 jaar? Dan is je arbeidstijd per dag maximaal 9 uur.
2. Je gebruikelijke arbeidstijd ligt tussen 09.00 uur en 17.00 uur. De [werkgever](#) kan het eindtijdstip van je arbeidstijd op een dag ook vaststellen op 18.00 uur. Dit kan alleen als jij daarmee vrijwillig instemt.
3. Je kunt op [Mijn PostNL](#) antwoorden vinden op vragen over bijvoorbeeld gewerkte uren, looptijden en uitbetaling. De werkgever voert deze regels uit.

4.2 Zon- en feestdagen

1. Je hoeft niet te werken op zon- en [feestdagen](#). De [werkgever](#) kan hiervan alleen afwijken als het bedrijfsbelang dat onvermijdelijk maakt.
2. Moet je werken op een zon- of feestdag? Dan betaalt de werkgever je [salaris](#) door op dezelfde wijze als wanneer het geen zon- of feestdag was geweest.

4.3 Structureel gewerkte meeruren

Werk je meer uren dan in je arbeidsovereenkomst staan vermeld? Dan kan je een verzoek indienen bij de [werkgever](#) om de arbeidsduur in je arbeidsovereenkomst aan te passen aan het gemiddeld aantal uren per maand dat je in de voorafgaande 3 maanden hebt gewerkt. Op jouw verzoek om je arbeidsduur aan te passen is [artikel 7:610b BW](#) van toepassing.



5 Vakantie en verlof

5.1 Vakantie

1. Je hebt per kalenderjaar recht op wettelijke vakantie-uren gelijk aan 4 keer je overeengekomen arbeidsduur per week. Je bouwt vakantie op per maand.

Voorbeeld

Je hebt bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst van 12 uur. Dan heb je per kalenderjaar recht op 48 vakantie-uren (4 x 12). Je bouwt vakantie op per maand. Dus per maand bouw je 4 vakantie-uren op (48 : 12).

2. Heb je in een periode niet gewerkt en heb je daardoor geen [maandsalaris](#) ontvangen? Dan bouw je over deze periode geen vakantie-uren op. Val je onder de voorwaarden van [artikel 7:635](#) van het Burgerlijk Wetboek? Dan bouw je wel vakantie-uren op over de periode dat je niet hebt gewerkt.

5.2 Vakantie bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar

1. Ben je in de loop van het kalenderjaar in dienst gekomen bij de werkgever? Dan stelt de [werkgever](#) je vakantie-uren vast naar rato van het aantal vakantie-uren waarop je recht zou hebben als je het hele kalenderjaar in dienst zou zijn.
2. Ga je in de loop van het kalenderjaar uit dienst bij de werkgever? Dan heb je recht op vakantie-uren naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat je gedurende dat kalenderjaar in dienst bent geweest.

5.3 Opnemen van vakantie

1. De [werkgever](#) stelt de tijdstippen vast van het begin en einde van je vakantie, na overleg met jou. Je hebt over het algemeen het recht om 1 keer per jaar 3 aaneengesloten weken vakantie op te nemen. Voorwaarde is wel dat het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.
2. Heb jij in het kalenderjaar onvoldoende vakantietegoed om een aaneengesloten vakantie van 3 weken op te nemen? En is jouw eventuele proeftijd voorbij? Dan kan jij de werkgever verzoeken om onbetaald verlof toe te kennen. De werkgever kijkt dan eerst of jij naar verwachting in het betreffende kalenderjaar nog wel voldoende vakantie-uren opbouwt. Is dat het geval? Dan kent de werkgever eerst de vakantie-uren toe die jij nog opbouwt in dat kalenderjaar. Blijft er dan nog steeds een tekort aan vakantie-uren over om 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen? En heb je een tegoed aan MIVT (Meeruren in Vrije Tijd) staan? Dan kan je dit tekort ook aanvullen met deze MIVT-uren.

5.4 Vervallen en verjaren van vakantie

Heb je niet alle wettelijke vakantie-uren in een kalenderjaar opgenomen? Dan vervallen deze per 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar. Heeft de [werkgever](#) de vakantie niet of niet geheel in het betreffende kalenderjaar vastgesteld? Dan stelt hij deze zo veel mogelijk voor 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar vast.



5.5 Einde van de arbeidsovereenkomst en vakantie

1. Heb je bij het einde van je arbeidsovereenkomst meer vakantie-uren opgenomen dan waar je recht op hebt? Dan worden de te veel opgenomen vakantie-uren verrekend en/of teruggevorderd op basis van het [salaris](#) dat voor jou geldt. Dit gebeurt niet als de arbeidsovereenkomst eindigt door je overlijden.
2. Heb je bij het einde van jouw arbeidsovereenkomst nog niet alle vakantie-uren opgenomen? Dan betaalt de [werkgever](#) die uren aan je uit op basis van het salaris dat voor jou geldt. De werkgever betaalt het restant aan vakantie-uren overigens niet uit als hij je resterende vakantie-uren nog voor het einde van de arbeidsovereenkomst vaststelt.

5.6 Buitengewoon verlof van korte en lange duur

1. Voor toekenning van betaald, buitengewoon verlof gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Jouw verlofaanvraag moet verband houden met een gebeurtenis of viering waarvoor buitengewoon verlof geldt.
 - b. De gebeurtenis vindt plaats op een [dag](#) waarop je had moeten werken.
 - c. Bij een gebeurtenis die plaatsvindt op meerdere dagen, wordt het verlof alleen toegekend op aaneengesloten kalenderdagen.
 - d. Je kunt de gebeurtenis aantonen.
2. Voor de volgende gebeurtenissen wordt buitengewoon verlof toegekend:

Als je een melding voorgenomen huwelijk (ondertrouw) of geregistreerd partnerschap moet doen	1 dag
Als je een notarieel samenlevingscontract afsluit	1 dag
Als je gaat trouwen of een geregistreerd partnerschap aangaat	4 dagen (Deze dagen kunnen eventueel verspreid worden opgenomen binnen een periode van 7 aaneengesloten kalenderdagen.)
Als je een huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- of aanverwanten in de <u>eerste of tweede graad</u> bijwoont	1 dag
<ul style="list-style-type: none"> - Bij je 25- en 40-jarig huwelijksjubileum - Bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van je ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen - Bij het 25-, 40- en 50-jarig bedrijfsjubileum van jou je partner, ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen 	1 dag
Voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing	2 dagen
Bij verhuizing	2 dagen (1 keer per kalenderjaar)

3. Buitengewoon verlof bij overlijden wordt toegekend in de volgende gevallen:

Bij overlijden van je partner, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen	4 dagen
Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de <u>tweede graad</u>	2 dagen
Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de <u>derde of vierde graad</u>	1 dag
Als jij bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede, derde of vierde graad bent belast met de regeling van de begrafenis, de nalatenschap of met beide	4 dagen

4. Krijg jij voor meerdere dagen buitengewoon verlof bij overlijden? Dan krijg jij – in afwijking van lid 1 sub c van dit artikel – dat verlof op die dagen waarop jij had moeten werken.
5. Je kunt maximaal 4 dagen buitengewoon verlof bij overlijden krijgen volgens lid 3. Ben je bijvoorbeeld bij het overlijden van een ouder ook belast met de regeling van de begrafenis? Dan ontvang je in totaal 4 dagen buitengewoon verlof. Ben je bij het overlijden van een bloedverwant in de tweede graad ook belast met de regeling van de begrafenis? Dan ontvang je ook in totaal 4 dagen buitengewoon verlof.



5.7 Bezoek huisarts/medisch specialist

Moet je naar de huisarts of een medisch specialist? Dan is het uitgangspunt dat je dit buiten werktijd doet. Is dat niet mogelijk? Dan ontvang je buitengewoon verlof voor de hiervoor redelijkerwijs benodigde werktijd.

5.8 Verlof volgens de Wet arbeid en zorg (WAZO)

De volgende regelingen gelden voor jou als het gaat om verlof in het kader van de [Wet arbeid en zorg](#):

- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg
- calamiteiten- en kort verzuimverlof
- kraamverlof en partnerverlof
- ouderschapsverlof
- kortdurend zorgverlof
- langdurend zorgverlof

5.9 Betaald en onbetaald verlof in overige gevallen

1. Wil je afwezig zijn, maar heb je onvoldoende vakantie-uren of MIVT-uren (Meeruren in Vrije Tijd)? Dan kan je onbetaald verlof opnemen. De duur van de periode van onbetaald verlof is maximaal 2 keer de arbeidsduur zoals in jouw arbeidsovereenkomst staat vermeld. Je kunt geen onbetaald verlof opnemen in de periode van Kerst en Nieuwjaar.
2. Is er een andere aanleiding voor verlof? Dan kun je hiervoor een verzoek indienen bij de werkgever. De [werkgever](#) kan eventueel onder voorwaarden verlof aan je toekennen met of zonder doorbetaling van het [maandsalaris](#).



6 Functie en belonen

6.1 Uitbetaling maandsalaris

De [werkgever](#) maakt je [maandsalaris](#) uiterlijk de 23e van de kalendermaand aan je over op de bankrekening die je hebt aangegeven.

6.2 Vakantiegeld

Je ontvangt jaarlijks in de maand mei vakantiegeld. Het vakantiegeld wordt ieder jaar berekend over de periode van 1 juni tot en met 31 mei. Het vakantiegeld wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen [maandsalaris](#).

6.3 Aanwending salaris

1. Is je [maandsalaris](#) meer dan het minimumloon? Dan kun je mogelijk een deel van je maandsalaris dat boven het minimumloon uitkomt, gebruiken voor nader door de [werkgever](#) aangegeven doeleinden. Je maandsalaris gaat omlaag met het bedrag dat je zelf kiest.
2. Deze verlaging heeft geen invloed op de berekening van je vakantiegeld ([artikel 6.2](#))

6.4 Salarisvaststelling bij indiensttreding

1. Treed je voor 1 juli 2019 in dienst en ben je 22 jaar of ouder? Of treed je in dienst vanaf 1 juli 2019 en ben je 21 jaar of ouder? Dan is op jou het schaaljarendeel van de salaristabel van toepassing. De [werkgever](#) deelt je [salaris](#) normaal gesproken in op de laagste trede in het schaaljarendeel.
2. Treed je voor 1 juli 2019 in dienst en ben je jonger dan 22 jaar? Of treed je in dienst vanaf 1 juli 2019 en ben je jonger dan 21 jaar? Dan deelt de werkgever je salaris in op de trede die bij jouw leeftijd hoort.
3. De salaristabel staat in bijlage 1. De bedragen die in de salaristabel onder het schaaljarendeel staan vermeld zijn bruto salarissen per uur.

6.5 Aanpassing leeftijdsalaris en toekenning schaaljarendeel

De aanpassing van het leeftijdsalaris en de toekenning van het schaaljarendeel gaat in op de eerste dag van de maand waarin je verjaardag valt.

6.6 Beoordelingssysteem

De [werkgever](#) heeft een beoordelingssysteem voor de functie van postbezorger vastgesteld in overleg met de medezeggenschap.

6.7 Salarisaanpassing tot 1 juli 2019

1. Ben je ouder dan 22 jaar? En ben je vanaf de datum van indiensttreding 12 maanden onafgebroken in dienst gebleven? Dan kent de [werkgever](#) jou per de eerstvolgende kalendermaand het [salaris](#) in trede 1 van het schaaljarendeel in de salaristabel toe.
2. Ben je ouder dan 22 jaar? En ben je vanaf de datum van indiensttreding 36 maanden onafgebroken in dienst gebleven? Dan kent de werkgever jou per de eerstvolgende kalendermaand het salaris in trede 2 van het schaaljarendeel in de salaristabel toe.



3. Ben je ouder dan 22 jaar? En ben je vanaf de datum van indeling in trede 2 van het schaaljarendeel in de salaristabel, 24 maanden of langer onafgebroken in dienst gebleven? Dan kent de werkgever jou per de eerstvolgende kalendermaand het salaris in trede 3 van het schaaljarendeel in de salaristabel toe.
4. De werkgever kent je de verhoging van de trede in lid 1, 2 en 3 van dit artikel niet toe als de beoordeling van jouw functioneren onvoldoende is. De werkgever motiveert waarom de beoordeling van je functioneren onvoldoende is.

6.8 Salarisaanpassing vanaf 1 juli 2019

1. Ben je ouder dan 21 jaar? En ben je vanaf de datum van indiensttreding 12 maanden onafgebroken in dienst gebleven? Dan kent de [werkgever](#) jou per de eerstvolgende kalendermaand het [salaris](#) in trede 1 van het schaaljarendeel in de salaristabel toe.
2. Ben je ouder dan 21 jaar? En ben je vanaf de datum van indiensttreding 36 maanden onafgebroken in dienst gebleven? Dan kent de werkgever jou per de eerstvolgende kalendermaand het salaris in trede 2 van het schaaljarendeel in de salaristabel toe.
3. Ben je ouder dan 21 jaar? En ben je vanaf de datum van indeling in trede 2 van het schaaljarendeel in de salaristabel, 24 maanden of langer onafgebroken in dienst gebleven? Dan kent de werkgever jou per de eerstvolgende kalendermaand het salaris in trede 3 van het schaaljarendeel in de salaristabel toe.
4. De werkgever kent je de verhoging van de trede in lid 1, 2 en 3 van dit artikel niet toe als de beoordeling van jouw functioneren onvoldoende is. De werkgever motiveert waarom de beoordeling van je functioneren onvoldoende is.

6.9 Meeruren

1. Moet je meer uren werken dan in je arbeidsovereenkomst staat vermeld? Dan gelden de extra gewerkte uren als meeruren. Je ontvangt voor een meeruur het [salaris](#) dat voor jou geldt. Ook bouw je over meeruren vakantie-uren en vakantiegeld op.
2. Je kunt de door jou gewerkte meeruren ook in vrije tijd opnemen. Wel gelden dan [de afspraken](#) die hierover gemaakt zijn met de [medezeggenschap](#).
3. Worden je meeruren uitbetaald? Dan tellen de meeruren ook mee voor:
 - de resultaatafhankelijke uitkering ([artikel 7.5](#))
 - het bepalen van de berekeningsbasis voor doorbetaling tijdens ziekte ([artikel 8.4](#))
 - de hoogte van het pensioen



7 Overige vergoedingen en beloningen

7.1 Smartphonevergoeding

1. Werk je minimaal 1 dag per kalendermaand in de uitvoering bestelling? Dan heb je een smartphone nodig voor je werk waarvoor je maandelijks een vergoeding ontvangt. Je zorgt zelf voor een geschikte smartphone met databundel en een hoesje. Je kiest uit de volgende mogelijkheden:
 - a. je eigen smartphone met databundel die geschikt is voor de gevraagde werkzaamheden.
 - b. een smartphone met abonnement van een provider waarmee de werkgever afspraken heeft gemaakt.
 - c. een prepaidpakket van een provider waarmee de werkgever afspraken heeft gemaakt.Je kunt eenmalig – op kosten van de werkgever – een telefoonhoesje bestellen ter waarde van € 15 netto. Het is jouw eigen verantwoordelijkheid om schade aan de smartphone te voorkomen.
2. De hoogte van de maandelijkse vergoeding hangt af van je 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.
 - Kies je voor je eigen smartphone met databundel die geschikt is voor de gevraagde werkzaamheden? Of voor een smartphone met abonnement van een provider waarmee de werkgever afspraken heeft gemaakt? Dan is de hoogte van de smartphonevergoeding € 8 netto per maand.
 - Kies je voor het prepaidpakket van een provider waarmee de werkgever afspraken heeft gemaakt? Dan is de hoogte van de smartphonevergoeding € 5 netto per maand.
3. Je ontvangt de vergoeding na afloop van de kalendermaand waarin je minimaal 1 dag hebt gewerkt in de uitvoering bestelling. Als je de smartphone voor het eerst gebruikt, ontvang je in de maand dat je begint een voorschot. De werkgever verrekenet dit voorschot als je uit dienst gaat.
4. Ben je arbeidsongeschikt, op vakantie of met verlof? En heb je daardoor in een kalendermaand niet minimaal 1 dag gewerkt in de uitvoering bestelling? Dan ontvang je ook de maandelijkse vergoeding.
5. De werkgever evalueert jaarlijks over het wel of niet voortzetten van het gebruik van de smartphone voor nieuwe producten en diensten en de bijbehorende vergoeding. De evaluatie heeft betrekking op:
 - ervaringen en knelpunten in de praktijk;
 - de maandelijkse vergoeding: de werkgever toetst de vergoeding aan het aanbod van providers en de fiscale wet- en regelgeving;
 - de eenmalige vergoeding voor het beschermhoesje: de werkgever toetst of het hoesje in de praktijk goed werkt en nut heeft.

7.2 Postbezorgersvergoeding

1. Ben je 3 maanden of langer in dienst bij de werkgever als postbezorger? Dan ontvang je vanaf de 4e kalendermaand nadat je in dienst bent getreden, de maandelijkse postbezorgersvergoeding.
2. De hoogte van de postbezorgersvergoeding is afhankelijk van de arbeidsduur per week die staat vermeld in jouw arbeidsovereenkomst.

Overeengekomen contracturen per week	Postbezorgersvergoeding per maand
tot en met 6 uren	5,83
meer dan 6 uur tot en met 9 uren	7,08
meer dan 9 uur tot en met 12 uren	7,92
meer dan 12 uur	8,75

3. Vanaf 1 juli 2018 wijzigt de hoogte van de postbezorgersvergoeding en de manier waarop deze vergoeding berekend wordt. De hoogte van de postbezorgersvergoeding wordt vastgesteld op basis van je daadwerkelijk gewerkte uren per week. Omdat de postbezorgersvergoeding wordt vastgesteld op basis van je daadwerkelijk gewerkte uren,



ontvang je vanaf juli 2018 de vergoeding achteraf. De postbezorgersvergoeding over juli 2018 ontvang je dus in augustus 2018. De hoogte van de postbezorgersvergoeding vanaf 1 juli 2018 vind je in onderstaande tabel:

Daadwerkelijk gewerkte uren per week	Postbezorgersvergoeding per maand
tot en met 6 uren	6,25
meer dan 6 uur tot en met 9 uren	7,92
meer dan 9 uur tot en met 12 uren	8,75
meer dan 12 uur tot en met 16 uren	9,58
meer dan 16 uur	10,42

- Ben je arbeidsongeschikt? En heb je daardoor 3 volledige kalendermaanden niet gewerkt? Dan stopt de werkgever de postbezorgersvergoeding. Je ontvangt de vergoeding weer vanaf de dag dat je (gedeeltelijk) gaat werken.

Voorbeeld:

Je bent vanaf 17 april 2018 arbeidsongeschikt. De werkgever stopt dan de uitbetaling van de postbezorgersvergoeding per 1 augustus 2018. Omdat de postbezorgersvergoeding achteraf wordt vastgesteld, ontvang je in augustus 2018 nog wel de postbezorgersvergoeding over juli 2018.

Ga je vervolgens per 15 september 2018 (gedeeltelijk) werken? Dan ontvang je van de werkgever de postbezorgersvergoeding weer vanaf dat moment. Omdat de postbezorgersvergoeding achteraf wordt vastgesteld (lid 3 van dit artikel), wordt de postbezorgersvergoeding over september 2018, aan je uitbetaald in oktober 2018.

- De werkgever betaalt jou de postbezorgersvergoeding netto uit op basis van de huidige fiscale regelgeving. Als de fiscale regelgeving wijzigt, treden de werkgever en [vakorganisaties](#) met elkaar in overleg.

7.3 Vergoeding telefoonkosten

Heb je telefoonkosten gemaakt voor het uitvoeren van je functie? En vindt de [werkgever](#) dat deze telefoonkosten noodzakelijk waren voor een goede uitoefening van je functie? Dan vergoedt de werkgever deze zakelijke gesprekskosten aan jou. Hiervoor moet je een declaratie indienen.

7.4 Jubileumgratificatie

- Ben je 12,5 jaar bij de [werkgever](#) in dienst als postbezorger? Dan krijg je – uitsluitend in dat jaar – van de werkgever 1 dag buitengewoon verlof. De waarde van deze buitengewoon verlofdag berekent de werkgever door de arbeidsduur per week die staat vermeld in jouw arbeidsovereenkomst te delen door het aantal dagen dat je in een werkweek werkt.
- Ben je 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst als postbezorger? Dan krijg je van de werkgever een gratificatie volgens de volgende tabel:

Aantal jaren in dienst	Hoogte van de gratificatie
25	1 x het bruto maandsalaris
40	1,5 x het bruto maandsalaris
50	1,5 x het bruto maandsalaris

- Deze gratificatie wordt netto uitbetaald. De werkgever berekent de jubileumgratificatie op basis van het maandsalaris dat voor jou geldt op je jubileumdatum.
- Is tijdens je 25-, 40- of 50-jarige dienstverband je voltijdarbeidsduur omgezet in een deeltijdarbeidsduur of omgekeerd? Dan berekent de werkgever het bedrag van de jubileumgratificatie naar rato. Dit geldt ook als je deeltijdarbeidsduur is gewijzigd tijdens je 25-, 40- of 50-jarige dienstverband.

7.5 Resultaatafhankelijke uitkering

1. Voor de resultaatafhankelijke uitkering gelden de volgende definities:
 - a. Boekjaar: de jaarindeling waarop de financiële verslaglegging van PostNL betrekking heeft.
 - b. UCOI: het underlying cash operating income, zoals vermeld in het jaarverslag van PostNL.
 - c. UCOI-marge: het aandeel van de underlying cash operating income in de totale omzet, zoals vermeld in het jaarverslag van PostNL.
 - d. Klanttevredenheidsscore: het oordeel over de klanttevredenheid zoals aangegeven op de scorekaart voor de raad van bestuur in het jaarverslag van PostNL.
2. Je hebt recht op een resultaatafhankelijke uitkering als je aan de volgende 3 voorwaarden voldoet:
 - Je bent in dienst in de maand dat de [werkgever](#) de resultaatafhankelijke uitkering betaalt.
 - Je bent in het boekjaar in dienst geweest.
 - Je voldoet aan de voorwaarden van dit artikel.
3. Ben je uit dienst voordat de werkgever de resultaatafhankelijke uitkering betaalt? En ben je in het boekjaar minimaal 6 maanden in dienst geweest? Dan heb je recht op een resultaatafhankelijke uitkering. In dat geval vraag je de werkgever [schriftelijk](#) om uitbetaling van de resultaatafhankelijke uitkering. De werkgever betaalt de uitkering alleen als je je schriftelijke verzoek binnen 3 maanden na betaalbaarstelling hebt ingediend. Je gebruikt voor je verzoek het formulier dat je hebt gekregen op het moment dat je uit dienst bent gegaan.
4. Ben je in het boekjaar in dienst geweest ongeacht het aantal dagen? En ben je uit dienst voordat de werkgever de resultaatafhankelijke uitkering betaalt? Dan heb je ook recht op een resultaatafhankelijke uitkering als je arbeidsovereenkomst is geëindigd om de volgende redenen:
 - pensionering
 - arbeidsongeschiktheid
 - overlijden

De werkgever betaalt je de resultaatafhankelijke uitkering automatisch uit.
5. Is je arbeidsovereenkomst beëindigd door verwijtbaar gedrag van jou? Of heeft de werkgever op grond daarvan stappen tegen jou ondernomen om tot een beëindiging te komen? In of voorafgaand aan de maand van uitbetaling van de resultaatafhankelijke uitkering? Dan heb je geen recht op een resultaatafhankelijke uitkering.
6. De resultaatafhankelijke uitkering bestaat uit twee onderdelen: de UCOI-marge en de klanttevredenheidsscore. De uitkeringspercentages die volgen uit deze onderdelen, telt de werkgever bij elkaar op. De hoogte van de uitkering voor het onderdeel UCOI-marge vind je in de volgende tabel:

Regelgrenzen UCOI-marge	Uitkeringspercentage resultaatafhankelijke uitkering
Groter of gelijk aan 9%	2%
Gelijk aan 6%	1%
Tussen 9% en 6%	Naar rato (tussen 1% en 2%)
Kleiner dan 6%	0%

Is de klanttevredenheidsscore gehaald? Dan is het uitkeringspercentage 1%. Is deze niet gehaald? Dan is het uitkeringspercentage 0%.

7. De werkgever berekent jouw resultaatafhankelijke uitkering als volgt: het totaal van de aan jou in het boekjaar betaalde [maandsalarissen](#) (met een maximum van 12 maanden) keer het uitkeringspercentage. In de berekening tellen de in het boekjaar betaalde meeruren ook mee.
8. Je ontvangt de resultaatafhankelijke uitkering in juni, mits de Algemene Vergadering van Aandeelhouders de jaarrekening heeft goedgekeurd.
9. Is er sprake van een ingrijpende verandering van de structuur of het financiële profiel van de onderneming? Dan overleggen [cao-partijen](#) over aanpassing van de regelgrenzen van de UCOI-marge.



8 Voorzieningen

8.1 Collectieve ongevallenverzekering

De [werkgever](#) heeft voor jou een [ongevallenverzekering](#) met een 24-uursdekking afgesloten. De werkgever betaalt deze verzekering.

8.2 Preventie

1. De [werkgever](#) zorgt voor goede arbeidsomstandigheden volgens de geldende wet- en regelgeving.
2. De werkgever voert een actief beleid om te voorkomen dat je ziek wordt vanwege je werk. Hieronder valt onder meer het volgende:
 - a. De werkgever registreert en analyseert het verzuim. De werkgever bespreekt de uitkomsten minimaal 1 keer per jaar met de [medezeggenschap](#).
 - b. De werkgever bespreekt 2 keer per jaar de ontwikkeling van de WIA-instroom met de [vakorganisaties](#). Dit gebeurt onder andere op basis van een door de arbodienst uitgevoerde analyse. Deze gesprekken zijn erop gericht de effectiviteit van het gevoerde beleid te toetsen en waar nodig te verbeteren.
 - c. De werkgever doet onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden. De werkgever brengt op basis van dit onderzoek zo nodig verbeteringen aan.
De werkgever besteedt in opleidingen aan leidinggevenden aandacht aan het voorkomen van ziekte vanwege je werk.
 - d. Als [medewerker](#) stel je je actief op om te voorkomen dat je ziek wordt vanwege je werk. Je neemt actief deel aan preventieprogramma's die de werkgever aanbiedt.

Artikel 8.3 tot en met 8.7 geldt voor de [medewerker](#) die arbeidsongeschikt is in de zin van [artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek](#). De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing, tenzij hiervan in dit hoofdstuk is afgeweken.

8.3 Gezondheid en werk

1. Je hebt recht op zorg die bedoeld is om je gezondheid in relatie tot je werk en werkomstandigheden te beschermen en bevorderen. En je kunt hierom vragen.
2. Wil de [werkgever](#) weten of je door arbeidsongeschiktheid niet kunt werken, in welke mate en tot wanneer? Dan kan hij een arts van de arbodienst vragen je te onderzoeken. De werkgever informeert je hierover [schriftelijk](#) en gemotiveerd. Je bent verplicht mee te werken aan dit onderzoek. Je wordt zo snel mogelijk op de hoogte gebracht van de uitkomsten van het onderzoek door de arts. De arts informeert de werkgever over de mogelijkheden van je inzetbaarheid.
3. Heb je reis- en verblijfkosten gemaakt voor het onderzoek door de arts? Dan vergoedt de werkgever deze kosten volgens de [Concerneregeling vergoeding reis- en verblijfkosten](#) bij zakelijke reizen in Nederland.



8.4 Doorbetaling tijdens ziekte

- 1 Kun je door ziekte niet werken? Dan ben je arbeidsongeschikt. De [werkgever](#) betaalt maximaal 104 weken volgens onderstaande tabel je [maandsalaris](#) door. De werkgever baseert zich hierbij op je maandsalaris in je oorspronkelijke [functie](#) als je niet ziek zou zijn geweest.

Doorbetaling tijdens ziekte

Gerekend vanaf de 1 ^e ziektedag:	Percentage van het maandsalaris
De 1 ^e 26 weken	100%
De 2 ^e 26 weken	100%
De 3 ^e 26 weken	90%
De 4 ^e 26 weken	80%

- 2 Werk je niet resultaatgericht mee aan je re-integratie volgens de [Wet verbetering poortwachter](#)? Dan betaalt de werkgever maximaal 104 weken je maandsalaris door volgens onderstaande tabel.

Doorbetaling tijdens ziekte

Gerekend vanaf de 1 ^e ziektedag:	Percentage van het maandsalaris
De 1 ^e 26 weken	100%
De 2 ^e 26 weken	90%
De 3 ^e 26 weken	80%
De 4 ^e 26 weken	70%

- 3 Ben je arbeidsongeschikt en [AOW-gerechtigd](#)? Dan geldt de maximale loondoorbetalingstermijn van 104 weken niet voor jou. De werkgever betaalt je maandsalaris volledig door voor de termijn als bepaald in de [Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd](#). De doorbetaling vindt alleen plaats zolang je in dienst bent.
- 4 Ben je arbeidsongeschikt en werk je in het kader van je re-integratie? Dan ontvang je voor de productieve uren die je werkt het maandsalaris dat voor jou geldt. De werkgever brengt de inkomsten die je ergens anders hebt verdiend in het kader van re-integratie hierop in mindering.
- 5 Heb je meeruren uitbetaald gekregen? Dan vindt de doorbetaling bij ziekte ook plaats over je meeruren. De werkgever verhoogt in dat geval, vanaf je eerste ziektedag, je maandsalaris met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in de 13 weken die direct voorafgaan aan je eerste ziektedag. De werkgever rekent met het maandsalaris dat voor jou geldt. Is de uitkomst onredelijk hoog of laag? Dan gaat de werkgever vanaf je eerste ziektedag uit van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden die direct voorafgaan aan je eerste ziektedag.
- 6 De loondoorbetaling op grond van dit artikel vindt alleen plaats zolang je in dienst bent.
- 7 Heeft het UWV de maximale loondoorbetalingstermijn van 104 weken verlengd? Dan betaalt de werkgever je maandsalaris door. Dit geldt voor de periode waarmee het UWV de loondoorbetaling heeft verlengd. Je ontvangt dan hetzelfde percentage van doorbetaling als je ontving direct voor de verlenging door het UWV.

8.5 Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

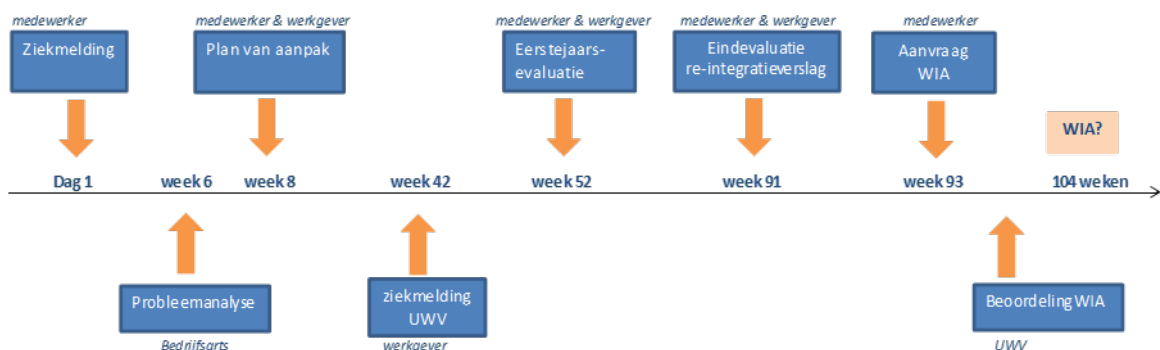
Ben je met zwangerschaps- of bevallingsverlof? Dan betaalt de [werkgever](#) je [maandsalaris](#) door.

8.6 Verminderen, opschorten of vervallen van loondoorbetaling

1. Ontvang je gedurende 104 weken arbeidsongeschiktheid ook een ZW-, WAZO-, WAO-, Wajong-, WIA-, IOAW- of IOW-uitkering? Dan brengt de [werkgever](#) deze uitkering in mindering op de loondoorbetaling, zoals in [artikel 8.4](#) staat.
2. De werkgever is niet verplicht om je [maandsalaris](#) tijdens ziekte door te betalen als hiervoor geen wettelijk verplichting bestaat.
3. Er vindt geen doorbetaling van het maandsalaris bij ziekte plaats in de volgende gevallen:
 - a. Er zijn sanctiebepalingen van PostNL, de ZW, WAO, Wajong, WIA, WW, TW of IOAW, IOW van toepassing. Of een sanctiebepaling uit Boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.
 - b. De werkgever kan de loonschade verhalen op een derde en jij verstrekt, op verzoek van de werkgever, niet de daartoe benodigde informatie.
 - c. Je weigert een ZW-, WAO-, WAZO-, WIA- of WW-uitkering aan te vragen, terwijl je hier wel recht op hebt.
 - d. Je machtigt de uitvoeringsorganen niet om een eventuele ZW-, WAO-, WAZO-, Wajong-, WIA- of WW-uitkering aan de werkgever over te maken.
 - e. Je werkt niet actief mee aan je eigen herstel en/of re-integratie zonder hiervoor gegronde redenen aan te voeren.
 - f. Je benut een door de werkgever geboden mogelijkheid voor een vervroegde (para)medische behandeling niet zonder hiervoor gegronde redenen aan te voeren.

8.7 Re-integratieverplichtingen

1. Jij en de [werkgever](#) zijn beiden verantwoordelijk om actief mee te werken aan je herstel- en re-integratieproces. Om inhoud te geven aan deze verantwoordelijkheden zijn in de [Wet verbetering poortwachter](#) de volgende verplichtingen en termijnen vastgesteld.



2. Binnen deze termijnen maken jij en de werkgever samen afspraken en stellen plannen op. Dit heeft als doel de duur van het verzuim te beperken en te werken aan een zo spoedig mogelijke terugkeer naar je eigen functie. Of, als dat niet meer mogelijk is, een andere passende functie binnen of buiten PostNL.
3. Ben je uiterlijk 13 weken ziek? Of is al eerder duidelijk dat je door arbeidsongeschiktheid waarschijnlijk niet terugkeert in je oorspronkelijke functie? Dan meldt de werkgever je aan bij Mobility. Mobility stelt met jou een re-integratieovereenkomst op. In deze overeenkomst staan een doelgericht re-integratietraject en de inspanningen die de werkgever van jou verwacht tijdens je re-integratie. Voor de termijn van 13 weken telt de periode waarin je werkzaam bent op basis van arbeidstherapie of beperkte tewerkstelling mee.
4. Ben je gedeeltelijk arbeidsgeschikt en ben je geschikt voor een vacature? Dan geldt de [Concernregeling vacaturevoorziening](#).
5. Wordt in het kader van jouw herstel- en re-integratieproces een vervroegde (para)medische behandeling geadviseerd? Dan ben je verplicht daaraan mee te werken. Dit kan plaatsvinden door een versneld interventietraject en/of wachtlijstbemiddeling van de arbodienst of andere gekwalificeerde dienstverleners. Je verzekeraar betaalt hiervan de kosten. Is dit niet (geheel) mogelijk? Dan betaalt de werkgever het (resterende) bedrag.



6. Ben je arbeidsongeschikt en [AOW-gerechtigd](#)? Dan gelden lid 2, 3 en 4 van dit artikel niet voor jou. Lid 1 geldt ook niet volledig voor jou. De werkgever hoeft geen passende functie meer te zoeken buiten PostNL en jij en de werkgever hoeven geen plan van aanpak voor de re-integratie op te stellen.
7. Ben je het tijdens de eerste 104 weken ziekte niet eens met de uitkomsten van het onderzoek door de arts of het handelen/nalaten van de werkgever? Dan kun je bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) een deskundigenoordeel aanvragen.

9 Pensioen

9.1 Opname Pensioenreglement in deze cao

1. De artikelen 9.2 tot en met 9.5 hieronder zijn bedoeld om een samenvatting te geven van de pensioenregeling. Deze artikelen zijn verder volledig uitgewerkt in het Pensioenreglement. Het Pensioenreglement kun je vinden op de website van de pensioenuitvoerder. De nadere uitwerking in het Pensioenreglement is leidend.
2. Wijzigingen in de pensioenovereenkomst of in de uitvoeringsovereenkomst (met effect op de pensioenovereenkomst), inclusief een verlenging van de uitvoeringsovereenkomst, worden overeengekomen tussen sociale partners en maken onderdeel uit van de [cao](#).
3. Als er gedurende de looptijd van deze cao wetswijzigingen van kracht worden die van invloed zijn op de artikelen in hoofdstuk 9 van deze cao (Pensioen), treden [cao-partijen](#) met elkaar in overleg.

9.2 Aanmelding pensioenfonds

1. Ben je 21 jaar of ouder? Dat meldt de [werkgever](#) je 2 maanden nadat je in dienst bent getreden aan bij de pensioenuitvoerder. Je neemt deel aan het pensioen vanaf de dag waarop je arbeidsovereenkomst is ingegaan.
2. Ben je nog geen 21 jaar? Dan meldt de werkgever je aan bij de pensioenuitvoerder als je 21 jaar bent. Jouw deelname aan het pensioen start dan op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin je 21 jaar bent geworden.
3. Je bent verplicht aan de pensioenregeling deel te nemen.

9.3 Pensioenregeling

1. De pensioenregeling is een beschikbare premieregeling.
2. Wijzigt de fiscale pensioenleeftijd? Dan wijzigt ook de pensioenleeftijd en de maximale netto premiestaffel.
3. Het salaris waarover je pensioen opbouwt, is gelijk aan het loon voor de loonaangifte van de Belastingdienst.
4. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus een franchise.
5. De overheid stelt jaarlijks de wettelijke minimum franchise vast. De franchise die geldt voor jouw pensioenregeling is gelijk aan deze wettelijke minimum franchise. De wettelijke minimum franchise is per 1 januari 2017 € 13.123. Per 1 januari 2018 is de wettelijke minimum franchise € 13.344.
6. De premie-inleg bedraagt 100% van de door de Belastingdienst gepubliceerde fiscaal maximale (netto) premiestaffel op basis van 3% rekenrente en uitgaande van 1,875% opbouw, zoals deze premiestaffel in 2017 gold en voor zover toegestaan door de Belastingdienst.
7. De premie-inleg vindt maandelijks plaats.
8. Je bent geen eigen bijdrage verschuldigd.

9.4 Pensioeningangsdatum

1. De pensioenleeftijd in de pensioenregeling is 68 jaar. Je hebt de mogelijkheid om je pensioen te vervroegen tot de eerste dag van de maand die volgt op maand waarin je 65 jaar wordt. In dat geval vervroegt de pensioenuitvoerder je pensioen op actuairaal neutrale wijze.
2. Wil je later met pensioen dan de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin je de [AOW-gerechtigde leeftijd](#) hebt bereikt? Dan moet je aan de [werkgever schriftelijk](#) toestemming vragen. Dat doe je minimaal 3 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Je geeft daarbij ook aan of je gedeeltelijk of volledig met pensioen gaat.
3. Geeft de werkgever jou schriftelijk toestemming om later met pensioen te gaan dan de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd? Dan geldt de toestemming van de werkgever steeds voor een bepaalde periode. Deze periode is maximaal 12 maanden. Je arbeidsovereenkomst eindigt wel [van rechtswege](#) volgens [artikel 2.6](#) van deze [cao](#). Aansluitend kan de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) met je aangaan.



9.5 Nabestaandenpensioen

Je kunt vrijwillig kiezen voor een nabestaandenpensioen. De kosten hiervan komen voor jouw rekening en worden maandelijks ingehouden op je salaris. Het nabestaandenpensioen is verzekerd op risicobasis. Dit pensioen wordt uitgekeerd aan je nabestaande vanaf het moment van overlijden tot aan het overlijden van je nabestaande. Het nabestaandenpensioen is inclusief wezenpensioen. De premie voor deze verzekering en de aanspraak op het nabestaandenpensioen worden vastgesteld zoals is beschreven in het pensioenreglement.

10 Vakbondsbijdrage en vakbondsfaciliteiten

10.1 Vakbondsbijdrage

Bond van Post Personeel, FNV en CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief ontvangen een gezamenlijke jaarlijkse bijdrage van de [werkgever](#) voor vakbondswerk in de organisatie van de werkgever. Deze bijdrage is €4,80 keer het in dat jaar gemiddeld aantal [medewerkers](#) bij de werkgever, maar minimaal € 100.000.

10.2 Vakbondsfaciliteiten

1. De [werkgever](#) biedt de volgende vakbondsfaciliteiten aan:
 - a. Een jaarlijks budget voor [vakorganisaties](#) voor hun vakbondswerk. Het budget is 1,5 dag per 10 leden die de vakorganisatie die partij is bij deze [cao](#), heeft werken bij de werkgever. Het vakbondsverlof, zoals geregeld in [artikel 10.3](#), valt niet onder dit budget.
 - b. Een vergaderruimte voor de vergadering van het bestuur van een plaatselijke, regionale of landelijke groep (inclusief bedrijfsledengroepen) op verzoek van vakorganisaties. De werkgever stelt deze ruimte kosteloos beschikbaar.
 - c. Het gebruik van telefoon en kopieerapparatuur voor de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen). Hierbij geldt dat het gebruik binnen redelijke kaders plaatsvindt.
 - d. Het gebruik van publicatieborden door vakorganisaties om zakelijke mededelingen te doen.
2. Deze vakbondsfaciliteiten verstrekt de werkgever alleen als:
 - deze activiteiten geen belemmering vormen voor de bestaande communicatie- en overlegstructuren. Ze mogen deze structuren ook niet doorkruisen;
 - de voortgang van de werkzaamheden in de organisatie geen schade ondervindt door deze activiteiten;
 - de vakorganisaties jaarlijks een [schriftelijke](#) opgave verstrekken aan de werkgever van de vakbondsleden die van het vastgestelde budget gebruik kunnen maken.
3. Ontbreekt normaal overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties? Bijvoorbeeld als vakorganisaties oproepen tot een staking. Dan mag de werkgever de vakbondsfaciliteiten stopzetten.

10.3 Vakbondsverlof

1. Wil je als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van je vakorganisatie? Dan geeft de [werkgever](#) je vakbondsverlof met behoud van je [maandsalaris](#) als:
 - a. het gaat om een bijeenkomst van officiële, in de statuten van je vakorganisatie genoemde organen, zoals bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of daarmee gelijk te stellen organen;
 - b. de werkgever van mening is dat de werkzaamheden dit vakbondsverlof toelaten;
 - c. en de werkgever tijdig een [schriftelijk](#) verzoek hiervoor heeft ontvangen van je vakorganisatie.
2. Wil je deelnemen aan vergaderingen van afdelingsbesturen of vergelijkbare organen? Dan staat de werkgever je toe hiervoor vakantie op te nemen, als:
 - a. de werkgever van mening is dat de werkzaamheden deze vakantie toelaten;
 - b. en je tijdig een schriftelijk verzoek voor het opnemen van vakantie hiervoor hebt ingediend.
3. Ben je lid van een van de [vakorganisaties](#) die partij zijn bij deze [cao](#)? En wil je verlof om een door je vakorganisatie georganiseerde scholings- en vormingsbijeenkomsten te volgen? Dan geeft de werkgever je vakbondsverlof met behoud van je maandsalaris, als:
 - a. de werkgever van mening is dat de werkzaamheden dit vakbondsverlof toelaten;
 - b. en de werkgever tijdig een schriftelijk verzoek hiervoor heeft ontvangen van je vakorganisatie.
4. Dit vakbondsverlof is per vakorganisatie maximaal 2 dagen per 2 jaar per 10 leden die de vakorganisatie heeft werken bij de werkgever.
5. De werkgever stelt vast hoe vakbondsleden hun verzuimde uren vastleggen.



10.4 Bescherming van kaderleden

1. Ben je kaderlid van plaatselijke, regionale of landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen)? Dan garandeert de [werkgever](#) dat je positie binnen de organisatie niet wordt beïnvloed door je optreden als kaderlid. Met andere woorden: de werkgever houdt je enkel en alleen aan de naleving van je arbeidsovereenkomst.
2. Word je ontslagen? Dan past de werkgever op jou dezelfde maatstaven toe als op [medewerkers](#) die geen vakbondsfunctie hebben.



11 Afspraken tussen cao-partijen

11.1 Naleving van de cao

[Cao-partijen](#) hebben met elkaar afgesproken om deze [cao](#) te goeder trouw na te leven.

11.2 Opzeggen van de cao

1. Zegt een van de [cao-partijen](#) de [cao](#) niet [schriftelijk](#) op? Dan wordt de cao telkens met een jaar verlengd.
2. Een opzegging van de cao is geldig als deze minimaal 3 maanden voor het einde van de looptijd is gedaan. Alle cao-partijen ontvangen een schriftelijke bevestiging van de opzegging.

11.3 Tussentijdse wijziging

Zijn er ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland? Dan kunnen zowel de [werkgever](#) als de [vakorganisaties](#) tijdens de looptijd van deze [cao](#) tussentijdse wijzigingen voorstellen.

11.4 Geschillen over de uitleg van de cao

1. Hebben de [werkgever](#) en [vakorganisaties](#) een geschil over de uitleg van de [cao](#)? Dan zoeken zij in goed overleg naar een oplossing.
2. De partij die het oneens is met de uitleg van de cao stelt de andere partij hiervan [schriftelijk](#) op de hoogte. Hebben partijen niet binnen 2 maanden overeenstemming bereikt over de oplossing van het geschil? Dan leggen partijen het geschil ter advies voor aan een interpretatiecommissie die voor dit geschil paritair wordt samengesteld. De interpretatiecommissie brengt het advies uit aan partijen bij het geschil.

11.5 Informeren van vakorganisaties

1. De [werkgever](#) informeert de [vakorganisaties](#) minimaal 2 keer per jaar over de algemene gang van zaken in de organisatie.
2. De werkgever besteedt hierbij vooral aandacht aan ontwikkelingen met betrekking tot het personeel, organisatorische, commerciële, financieel-economische en technische beleid.



12 Definities

AOW-gerechtigde medewerker

Je bent een AOW-gerechtigde medewerker als je na het bereiken van de wettelijke AOW-leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) bent aangegaan met de werkgever en valt onder de [werkingsfeer](#) van deze cao. De AOW-gerechtigde leeftijd is gebaseerd op [artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet](#). Op de AOW-gerechtigde medewerker is de [Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd](#) van toepassing.

Arbeidstijd

Arbeidstijd is de tijd waarin je arbeid verricht in opdracht van de werkgever.

Cao

Collectieve arbeidsovereenkomst: dit document inclusief bijlagen.

Feestdag(en)

- nieuwjaarsdag
- beide paasdagen
- Hemelvaartsdag
- beide pinksterdagen
- beide kerstdagen
- de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd
- in lustrumjaren (eens in de 5 jaar) de dag waarop de bevrijding wordt gevierd

HR Frontoffice

HR Frontoffice helpt je aan een antwoord op al je vragen op het gebied van personeelszaken en salarisadministratie. Veel informatie over personeelszaken kun je zelf al vinden op [Mijn PostNL](#). Vind je op Mijn PostNL niet wat je zoekt? Neem dan contact op met HR Frontoffice. Dat kan via de telefoon (088 – 8681600) of via een e-mailbericht. Gebruik hiervoor het [digitaal contactformulier](#) op Mijn PostNL.

Maandsalaris

Het salaris per uur keer 165,2 gedeeld door het aantal contracturen per maand.

Medewerker

Je bent medewerker in de zin van deze cao als je onder de [werkingsfeer](#) van deze cao valt.

Medezeggenschap

Het bevoegde orgaan van medewerkers dat de belangen vertegenwoordigt van de medewerkers en het bedrijf en is ingesteld volgens de [Wet op de ondernemingsraden](#).

Partner

Onder partner wordt verstaan:

- je echtgenoot/echtgenote
- je geregistreerde partner
- de persoon met wie je als levenspartner ongehuwd samenwoont

Plaats van tewerkstelling

De gemeente waarin of van waaruit je je werkzaamheden over het algemeen uitvoert.

Salaris

Het brutobedrag dat je voor een uur werken ontvangt. Je vindt het salaris per uur dat voor jou geldt in de salaristabel in bijlage 1.



Schriftelijk

Als in deze cao staat dat jij, de werkgever of de vakorganisaties iets schriftelijk moeten doen, dan kan dat met een brief of via e-mail. Bijvoorbeeld bij het aangaan of beëindigen van je arbeidsovereenkomst. Berichten via Whatsapp, Twitter, Facebook en dergelijke vallen hier niet onder.

Vakorganisaties

Iedere vakorganisatie die partij is bij deze cao. Je vindt de namen van de vakorganisaties bij [cao-partijen](#).

Van rechtswege

Je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Dit betekent dat je arbeidsovereenkomst automatisch eindigt en jij en de werkgever hiervoor dus niets hoeven te doen.

Werkgever

PostNL N.V. die Koninklijke PostNL B.V., te 's-Gravenhage, vertegenwoordigt.

Cao voor postbezorgers 2017-2019



Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 6 april 2018, te 's-Gravenhage

Voor PostNL N.V. te 's-Gravenhage,
Directeur HR Mail NL




J. Veldstra

Namens de vakorganisaties,

Bond van Post-Personeel te Tilburg,



J. Bol



A.J.A. van Dun

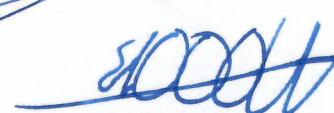


N. Veerman

FNV te Utrecht,



G.L. Deleij



E.F.J.A. Unk



A.M. de Jong

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht,



A.J.H. Zwaagstra



E. Knoop



S.W. de Vries



13 Bijlagen



Bijlage 1 Salaristabellen

Salaristabel per 1 oktober 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)	9,77
2 (36 maanden na in dienst treden)	9,96
3 (24 maanden na indeling trede 2)	10,06

Salaristabel per 1 januari 2018

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)	9,87
2 (36 maanden na in dienst treden)	10,06
3 (24 maanden na indeling trede 2)	10,16

Cao voor postbezorgers 2017-2019



Salaristabel per 1 juli 2018

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)	9,97
2 (36 maanden na in dienst treden)	10,16
3 (24 maanden na indeling trede 2)	10,26

Salaristabel per 1 januari 2019

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)	10,07
2 (36 maanden na in dienst treden)	10,26
3 (24 maanden na indeling trede 2)	10,36

Cao voor postbezorgers 2017-2019



Salaristabel per 1 september 2019

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
Schaaljaren	
0	wettelijk minimumloon per maand/165,2
1 (12 maanden na in dienst treden)	10,17
2 (36 maanden na in dienst treden)	10,36
3 (24 maanden na indeling trede 2)	10,46

Bijlage 2 Beschrijving van werkzaamheden van de postbezorger

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.

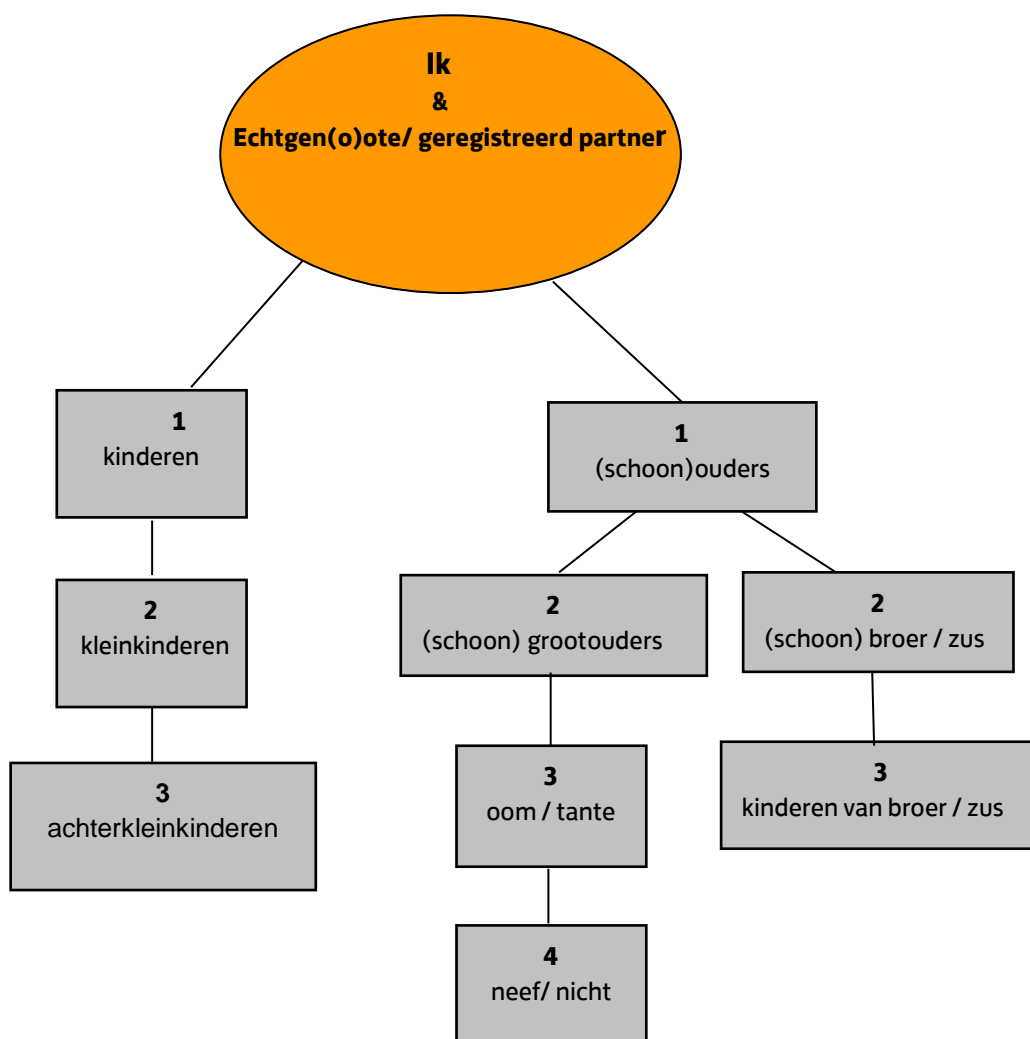
Deskundigheid

- 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 Graden van verwantschap



Eerste graad:	Tweede graad:	Derde graad:	Vierde graad:
echtgen(o)t(e)	grootouders	tante	nicht
ouders	schoongrootouders	oom	neef
schoonouders	zus	kinderen van zus	
kinderen	broer	kinderen van broer	
	kleinkinderen	achterkleinkinderen	
	schoonzus		
	schoonbroer		