



Principeakkoord

Cao voor postbezorgers 2017 - 2019

9 maart 2018

Rapport **Principeakkoord**
Cao voor postbezorgers





Inhoudsopgave

1	Cao voor postbezorgers	3
1.1	Looptijd	3
1.2	Salarisaanpassing	3
1.3	Eenmalige uitkering	4
1.4	Postbezorgersvergoeding	4
2	Werken na 17.00 uur en op zaterdag	4
3	Vakbondscontributie	5
4	Verbeteraanpak Bezorgen	5
5	Jubileumgratificatie	6
6	Modernisering en vereenvoudiging cao tekst	6
7	Studieafspraken reiskostenregeling/incidentele reistijdregeling	7
8	Pensioen	7
9	Overig	7
10	Technische wijzigingen	8
	Bijlage 1: Technische wijzigingen	10





Ondergetekenden

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

verklaren een principeakkoord te hebben bereikt over de cao voor de postbezorgers bij Koninklijke PostNL. Dit principeakkoord wordt positief door de vakorganisaties aan de leden voorgelegd. Over de uitkomsten van de ledenraadpleging zal PostNL op uiterlijk 6 april 2018 door de vakorganisaties worden geïnformeerd.

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen

1 Cao voor postbezorgers

1.1 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden. De cao vangt aan op 1 oktober 2017 en eindigt op 30 september 2019.

1.2 Salarisaanpassing

Het salaris in de treden 1, 2 en 3 wordt verhoogd volgens onderstaande tabel:

Datum aanpassing	Verhoging
Per 1 oktober 2017	1%
Per 1 januari 2018	1%
Per 1 juli 2018	1%
Per 1 januari 2019	1%
Per 1 september 2019	1%

De salarisverhoging wordt alleen gegeven aan medewerkers die op het moment van de ingangsdatum en de uitbetaling van de salarisverhoging ook daadwerkelijk in dienst zijn van PostNL. Medewerkers die na 1 oktober 2017 c.q. 1 januari 2018 in dienst zijn getreden, ontvangen de salarisverhoging met terugwerkende kracht tot het moment van indiensttreding.





1.3 Eenmalige uitkering

In juli 2019 wordt een eenmalige uitkering van 1% van de betaalde maandsalarissen over de periode juli 2018 tot en met juni 2019 (maximaal 12) uitbetaald aan de werknemer die op dat moment in dienst is.

1.4 Postbezorgersvergoeding

De postbezorgersvergoeding wordt met ingang van 1 juli 2018 gewijzigd in een vergoeding op basis van de daadwerkelijke gewerkte uren volgens onderstaande staffel:

Gewerkte uren per week	Vergoeding per maand/jaar vanaf 1 juli 2018
Tot en met 6 uren	€ 6,25/€ 75,-
Meer dan 6 uur tot en met 9 uren	€ 7,92/€ 95,-
Meer dan 9 uur tot en met 12 uren	€ 8,75/€ 105,-
Meer dan 12 uur tot en met 16 uren	€ 9,58/€ 115,-
Meer dan 16 uur	€ 10,42/ € 125,-

Omdat de vergoeding is gebaseerd op de daadwerkelijk gewerkte uren zal vanaf juli 2018 de maandelijkse vergoeding achteraf worden vastgesteld en voor het eerst in augustus 2018 op deze wijze worden uitbetaald.

Partijen zijn overeengekomen dat bovenstaande staffel geldt voor de duur van de lopende cao periode. Bij de volgende cao wil PostNL een nieuwe afspraak maken over de postbezorgersvergoeding.

Hiertoe spreken partijen af dat gedurende de looptijd van deze cao de postbezorgersvergoeding onderwerp van een gezamenlijke studie is, waarbij partijen hebben aangegeven dat zij de vergoeding willen koppelen aan de gebruikte c.q. ter beschikking gestelde vervoersmiddelen van/aan medewerkers.

2 Werken na 17.00 uur en op zaterdag

Op verzoek van vakorganisaties bevestigt PostNL de communicatie over het bezorgen na 17.00 uur en het werken op zaterdag, zoals opgenomen voor postbezorgers op MijnPostNL:

Ten aanzien van het bezorgen na 17.00 uur:





“Wat moet ik doen als het mij niet lukt om op tijd de post te bezorgen? Bijvoorbeeld omdat de post later dan normaal wordt aangeleverd, of omdat er bijzondere partijen bezorgd moeten worden, of extra veel huis aan huis is. Ben ik verplicht om na 17.00 uur door te werken?”

We verwachten dat je op tijd start met je bezorgwijk zodat je voor 17.00 uur klaar bent. Verwacht je dat het niet lukt om op tijd alle post bezorgd te krijgen en wil je niet langer doorwerken? Neem dan contact op met de Administratie B ezorgen. We proberen dan in goed overleg om de bezorging zo goed en volledig mogelijk af te handelen. Bezorging tot 18.00 uur is daarbij ook een mogelijkheid, op vrijwillige basis. Je bent niet verplicht om na 17.00 uur te werken maar het is niet toegestaan om zonder overleg de bezorging te stoppen.”

PostNL geeft hierbij wel aan dat in bijzondere situaties sprake kan zijn van een redelijke opdracht, waardoor ook gewerkt dient te worden na 17.00 uur.

Ten aanzien van het werken op zaterdag:

“Ik werk normaal nooit op zaterdag. Ben ik verplicht om op een zaterdag te werken als mijn leidinggevende mij dat vraagt?”

Nee, als de zaterdag voor jou geen afgesproken werkdag is, zal het bedrijf je niet verplichten om op zaterdag te komen werken. Op vrijwillige basis kan dit natuurlijk wel.”

PostNL geeft ook hierbij aan dat in bijzondere situaties sprake kan zijn van een redelijke opdracht, waardoor ook gewerkt dient te worden op zaterdag.

3 Vakbondscontributie

Ten aanzien van de vakbondscontributie spreken partijen af dat zij zich gezamenlijk in zullen spannen om de politiek te bewegen alsnog het fiscale voordeel te realiseren.

4 Verbeteraanpak Bezorgen

In het kader van het binden en behouden van medewerkers en het realiseren van de continuïteit in de bezetting, heeft PostNL in samenspraak met de OC Bezorgen een zestal aandachtspunten uit de praktijk uitgewerkt in een verbeteraanpak Bezorgen. De volgende aandachtspunten zijn hierin beschreven:

1. ***Een goede start van de bezorggronde***, de post is op tijd op het depot, goede informatie over aanlevertijdstip
2. ***Kwaliteit van de bundels***, verbeteren van de kwaliteit, tijdige reactie op klachten, goede informatie over projecten met impact op kwaliteit
3. ***Bezetting op orde***, concrete maatregelen ingevoerd gericht op instroom en vergroten contracten huidige medewerkers, bezettingsoffensief wordt doorgezet in 2018 met





aanvullende acties gericht op behoud van medewerkers, in het bijzonder opvang en opleiding nieuwe medewerkers

4. **Een heldere weekplanning**, informatie is volledig en op tijd
5. **Goede communicatie over afspraken binnen PostNL**, afspraken zijn eenvoudig terug te vinden op intranet
6. **Stabiliteit in IT ondersteuning**, stabiliseren MijnWerk en goede bereikbaarheid van helpdesks

Maandelijks ontvangen bezorgers een nieuwsbrief over de verbeterpunten en periodiek wordt de voortgang besproken met de OC Bezorgen. Ook vakorganisaties zullen in het regulier overleg worden geïnformeerd over de voortgang.

5 Jubileumgratificatie

Partijen komen overeen aan artikel 22 (jubileumgratificatie) toe te voegen dat medewerkers aan het begin van het jaar dat zij 12,5 jaar in dienst zijn een extra verlofdag krijgen bijgeschreven. De verlofdag bedraagt het aantal contracturen per week gedeeld door het aantal werkdagen per week.

Daarnaast zal de leidinggevende aan het jubileum aandacht besteden en ontvangt de medewerker een jubileumbrief.

6 Modernisering en vereenvoudiging cao tekst

Partijen zijn overeengekomen de tekst van de cao voor postbezorgers tekst te moderniseren en te vereenvoudigen. Deze gemoderniseerde tekst wordt als basis genomen voor de nieuwe tekst van de cao voor postbezorgers 2017-2019. Voor de duidelijkheid wordt in dit principeakkoord nog verwezen naar de artikelen uit de cao voor postbezorgers 2015-2017.

Cao-partijen realiseren zich dat de tekst van deze cao voor postbezorgers volledig nieuw is door het moderniseren van de cao en het herschrijven van de artikelen in de cao. Cao-partijen spreken daarom af dat als de tekst van een artikel in deze cao onverhoopt onduidelijk en/of onvolledig blijkt te zijn ten opzichte van de tekst in de cao voor postbezorgers 2015-2017, partijen hierover met elkaar in overleg treden. Als partijen gezamenlijk niet tot een oplossing komen, wordt het geschil voorgelegd aan een daartoe in te stellen interpretatiecommissie, zoals beschreven in de Geschillenregeling.





7 Studietoetsafpraak reiskostenregeling/incidentele reistijdregeling

Partijen zijn overeengekomen om een werkgroep in te stellen. Het doel is het onderzoeken van de (on)mogelijkheden van het invoeren van een structurele reiskostenregeling in het kader van reorganisaties of uitbesteding en/of incidentele reistijdregeling in het kader van vervanging. Hierover gelden op dit moment de regelingen zoals deze met de medezeggenschap zijn afgesproken. Bij een dergelijke regeling zijn budgetneutraliteit en uitvoerbaarheid de uitgangspunten. Voordat gestart wordt met dit onderzoek rondt PostNL eerst het overleg hierover met de medezeggenschap af.

8 Pensioen

Vanaf 1 januari 2018 gaat de wettelijke pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar. Eerder met pensioen gaan conform het pensioenreglement blijft mogelijk. Partijen zijn overeengekomen om de huidige premiestaffel te handhaven. De premie-inleg blijft voor rekening van PostNL.

Voor het vrijwillige nabestaandenpensioen geldt dat de dekking omhoog gaat en daarmee ook de premie. Postbezorgers die nu deelnemen aan dit nabestaandenpensioen hebben de mogelijkheid hun deelname te beëindigen.

Indien er gedurende de looptijd van de cao relevante wetwijzigingen van kracht worden, zullen partijen nader in overleg treden.

9 Overig

1. Meeruren in vrije tijd:
Partijen zijn overeengekomen dat aan artikel 19 (meeruren) wordt toegevoegd dat meeruren ook in vrije tijd kunnen worden opgenomen. In de cao wordt een verwijzing opgenomen naar de afspraken die hierover gemaakt zijn met de medezeggenschap.
2. Uitbreiding contracturen
Partijen erkennen dat op dit moment de personele behoefte op de zaterdag groot is. Verzoeken tot contractuitbreidingen worden daarom veelal gehonoreerd als de medewerker ook bereid is om op zaterdag te gaan werken. PostNL verwacht dat het vanaf 2019 in verband met wijziging van het bedrijfsmodel ook mogelijk wordt om





contractuitbreiding af te spreken zonder werkzaamheden op de zaterdag. In de tussentijd zal het management bij verzoeken van medewerkers om contractuitbreiding serieus bekijken of inwilligen van het verzoek mogelijk is, zonder dat dit tot ongelijkheid tussen medewerkers leidt, en dit geen belemmering oplevert om werkpakketten op de zaterdag te combineren met doordeweekse dagen. De mogelijkheid om tegemoet te komen aan een verzoek hangt af van de lokale situatie.

3. Verlof op zaterdag

PostNL neemt concrete maatregelen om de bezetting in alle gebieden op orde te brengen en daarmee ook meer ruimte te creëren voor het opnemen verlof, met name ook op de zaterdag.

4. Business Principles

Partijen hebben gesproken over de Business Principles, met name met betrekking tot wederzijds respect, en hebben gezamenlijk vastgesteld dat het gestelde uiteraard onverkort van kracht is op alle postbezorgers.

10 Technische wijzigingen

In bijlage 1 zijn (technische) wijzigingen opgenomen.





Aldus overeengekomen en door partijen getekend 9 maart 2018 te Nootdorp,

Voor PostNL N.V.,

Directeur HR Mail NL

J. Veldstra

12 maart 2018

Namens de vakorganisaties,

FNV te Amsterdam,

G. Deleij

E.F.J.A. Unk

A.M. de Jong

Bond van Post Personeel te Tilburg,

J. Bol

A.J.A. van Dun

N. Veerman

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht,

A.J.H. Zwaagstra

E. Knoop

S.W. de Vries





Bijlagen

Bijlage 1: Technische wijzigingen

Artikel 7 lid 5 Verplichtingen van de medewerker

De verwijzing naar de Concernregeling bedrijfskleding wordt geschrapt, omdat deze Concernregeling is vervallen. Ter verduidelijking wordt toegevoegd dat meer informatie over bedrijfskleding te vinden is op MijnPostNL.

Artikel 18 Salaris

- In verband met het vervallen van het wettelijk minimum jeugdloon voor 23 jarigen per 1 juli 2017, wordt in artikel 18 lid 2 de leeftijd van 23 jaar vervangen door de leeftijd van 22 jaar. Daarnaast wordt om dezelfde reden in lid 4 de '23-jarige leeftijd' aangepast naar de '22-jarige leeftijd'.
- In verband met het vervallen van het wettelijk minimum jeugdloon voor 22 jarigen per 1 juli 2019, wordt in artikel 18 lid 2 de leeftijd van 22 jaar per 1 juli 2019 vervangen door de leeftijd van 21 jaar. Daarnaast wordt om dezelfde reden in lid 4 de '22-jarige leeftijd' per 1 juli 2019 aangepast naar de '21-jarige leeftijd'.
- In lid 2 wordt verduidelijkt dat de overgang naar een hogere trede plaatsvindt per de 1^e van de kalendermaand volgend op het onafgebroken dienstverband van 12, 24 of 36 maanden.

Toelichting:

In lid 2 staat dat na 12 maanden dienstverband de medewerker van trede 0 naar trede 1 gaat.

Op basis van deze tekst gaat de medewerker die in dienst is getreden op 8 januari 2017 vanaf 8 januari 2018 over naar trede 1.

In de praktijk wordt de verhoging van het salaris echter sinds jaar en dag toegepast na verloop van de kalendermaand. Dit is ook als zodanig ingeregeld in de systemen, omdat een verhoging midden in de maand administratief zeer complex is.

het gegeven voorbeeld is de kalendermaand verstreken op 31 januari 2018, dus de verhoging gaat in per 1 februari.

Artikel 17 Buitengewoon verlof

- Het aantal dagen buitengewoon verlof bij een geregistreerd partnerschap en huwelijk wordt gelijk gesteld.
- De term 'ondertrouw' wordt tekstueel vervangen door 'melding voorgenomen huwelijk/partnerschap'. Hiermee wordt aangesloten bij de tekst in de wet.
- De tekst over toekenning van buitengewoon verlof bij overlijden wordt verduidelijkt door toe te voegen dat het aantal dagen onbetaald verlof bij overlijden, maximaal 4 dagen is, ongeacht of de medewerker is belast met de begrafenis of nalatenschap.





Artikel 25 Doorbetaling tijdens ziekte

In artikel 25 staat per abuis tweemaal een lid 5. Het laatste lid van dit artikel wordt vernummerd naar een lid 6.

Artikel 38 Postbezorgersvergoeding

- Aan artikel 38 wordt toegevoegd dat de postbezorgersvergoeding stopt als de medewerker 3 volledige maanden ziek is.
- Lid 2 van dit artikel komt te vervallen.

Artikel 39 Smartphonevergoeding

Artikel 39 wordt aangepast aan de huidige situatie. De tekst is verouderd doordat inmiddels de smartphone definitief is ingevoerd.

Verwijzing naar de Concernregeling Ziektewetreglement

Vanaf 1 januari 2018 is PostNL eigenrisicodrager voor de Ziektewet. In dat kader is er een nieuwe Concernregeling opgesteld waarin de verplichtingen zijn opgenomen voor ex-medewerkers die een ziekte- uitkering ontvangen. In de cao voor postbezorgers leggen we vast dat deze Concernregeling ook van toepassing is op postbezorgers.

Opname Pensioenreglement in de cao

Om te verduidelijken dat de artikelen in de cao over pensioen een samenvatting betreft van het Pensioenreglement, wordt het volgende nieuwe artikel toegevoegd voor artikel 29 (aanmelding pensioenfonds):

Opname Pensioenreglement in deze cao

1. *De artikelen 29 en 30 hieronder zijn bedoeld om een samenvatting te geven van de pensioenregeling. Deze artikelen zijn verder volledig uitgewerkt in het Pensioenreglement. 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, wordt overeengekomen tussen sociale partners en maken onderdeel uit van de cao.*

Salaristabel

In verband met het vervallen van het wettelijk minimum jeugdloon voor 23 jarigen per 1 juli 2017, wordt deze geschrapt uit de salaristabel.

In verband met het vervallen van het wettelijk minimum jeugdloon voor 22 jarigen per 1 juli 2019, wordt deze per 1 juli 2019 geschrapt uit de salaristabel.

