



# Principeakkoord

Cao voor PostNL 2016-2017

20 april 2016

Auteur Heleen de Graaf

Rapport **Principeakkoord**  
Cao voor PostNL 2016-2017





## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Looptijd en salarisontwikkeling</b>	<b>4</b>
1.1.	Looptijd	4
1.2.	Salarisaanpassing	4
1.3.	Wijziging Toelage voor het werken op onregelmatige tijden (Tot.)	4
1.4.	Eenmalige uitkering in verband met wijziging Tot.	5
1.5.	Overwerk	5
1.6.	Leeftijdsschalen	5
1.7.	Beoordelingsproces	6
<b>2</b>	<b>Mogelijkheden pensioengerechtigde medewerker</b>	<b>6</b>
2.1.	60+ arrangement	6
2.2.	Parttime werken inclusief een hogere pensioenopbouw	7
2.3.	Openstellen menukaart optie 1 Sociaal plan PostNL 2016-2020	7
<b>3</b>	<b>Kopen of verkopen van vakantie-uren</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Smartphonevergoeding</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Nieuwe producten/diensten</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>Studieafspraken</b>	<b>10</b>
6.1	Werkgroep modernisering tekst cao voor PostNL	10
6.2	Werkgroep differentiatie/vernieuwing cao voor PostNL	10
6.3	Pensioenwerkgroep	10
<b>7</b>	<b>Overige afspraken</b>	<b>11</b>
<b>8</b>	<b>Sociaal akkoord en derde jaar WW</b>	<b>11</b>
<b>9</b>	<b>Technische wijzigingen</b>	<b>12</b>
<b>10</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>14</b>
10.1	Bijlage 1: Functiegroepen eenmalige uitkering	15
10.2	Bijlage 2: 60+ arrangement	16
10.3	Bijlage 3: Parttime werken inclusief hogere pensioenopbouw	18





10.4	Bijlage 4: Openstellen menukaart optie 1 Sociaal plan PostNL 2016-2020	20
10.5	Bijlage 5: Technische en tekstuele wijzigingen	21





## Ondergetekenden

1. PostNL N.V. te 's-Gravenhage, verder te noemen werkgever;

en

2. FNV te Amsterdam, Bond van Post Personeel te Tilburg, CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht en VHP2 te Eindhoven, verder te noemen de vakorganisaties;

verklaren een principeakkoord te hebben bereikt over de cao voor PostNL.

Dit principeakkoord zal door de vakorganisaties aan de leden worden voorgelegd. Over de uitkomsten van de ledenraadpleging zal PostNL op uiterlijk vrijdag 27 mei 2016 door de vakorganisaties worden geïnformeerd.

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen

# 1 Looptijd en salarisontwikkeling

## 1.1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 15 maanden. De cao vangt aan op 1 januari 2016 en eindigt derhalve op 31 maart 2017.

## 1.2. Salarisaanpassing

Per 1 januari 2016 wordt een salarisverhoging toegekend van 0,5%, per 1 juli 2016 een salarisverhoging van 0,5% en per 1 januari 2017 een salarisverhoging van 0,5%.

Deze initiële salarisverhogingen worden alleen toegekend aan medewerkers die op de datum van bovengenoemde salarisaanpassingen in dienst zijn bij werkgever.

## 1.3. Wijziging Toelage voor het werken op onregelmatige tijden (Tot.)

1. Met ingang van 1 juli 2016 wordt het percentage voor de uren tussen 08:00 uur en 18:00 uur op zaterdag in artikel 115 Toelage voor het werken op onregelmatige tijden (Tot.) cao voor PostNL, specifiek deel A, stapsgewijs als volgt afgebouwd:
  - Met ingang van 1 juli 2016 wordt het percentage aangepast van 20% naar 15%;
  - Met ingang van 1 oktober 2016 wordt genoemd percentage van 15% aangepast naar 10%;
  - Met ingang van 1 januari 2017 wordt genoemd percentage van 10% aangepast naar 5%;
  - Met ingang van 31 maart 2017 wordt genoemd percentage van 5% aangepast naar 0%.





2. Met ingang van 1 juli 2016 wordt het percentage voor de uren tussen 21:00 en 22:00 uur op maandag tot en met vrijdag in artikel 123 Toelage voor het werken op onregelmatige tijden (Tot.) cao voor PostNL, specifiek deel B, stapsgewijs als volgt afgebouwd:
- Met ingang van 1 juli 2016 wordt het percentage aangepast van 20% naar 15%;
  - Met ingang van 1 oktober 2016 wordt genoemd percentage van 15% aangepast naar 10%;
  - Met ingang van 1 januari 2017 wordt genoemd percentage van 10% aangepast naar 5%;
  - Met ingang van 31 maart 2017 wordt genoemd percentage van 5% aangepast naar 0%.

#### 1.4. Eenmalige uitkering in verband met wijziging Tot.

- Aan de medewerker die werkzaam is in een van de functies zoals benoemd in bijlage 1 en die minimaal 3 zaterdagen heeft gewerkt in de eerste 13 weken van 2016, wordt ter compensatie van het afschaffen van de Tot. op zaterdag een eenmalige vergoeding uitbetaald.
- De eenmalige vergoeding voor het afschaffen van de Tot. op zaterdag als bedoeld in artikel 115 bedraagt:
  - 1% in juli 2016 over het maandsalaris van juni 2016 maal 12; en
  - 1% in maart 2017 over het maandsalaris van februari 2017 maal 12.
- Voor de eenmalige vergoeding geldt een minimum van € 200 bruto voor de voltijd medewerker en voor de deeltijd medewerker een bedrag naar rato (dit op basis van de overeengekomen arbeidsduur in juni 2016 respectievelijk februari 2017).
- De eenmalige uitkering wordt alleen toegekend aan medewerkers die op de datum van uitbetaling van bovengenoemde uitkering in dienst zijn bij werkgever en tevens werkzaam zijn in een van de functies zoals benoemd in bijlage 1.
- Voor de medewerker waarvan de functie niet is opgenomen in bijlage 1 geldt de volgende afspraak. De medewerker die geraakt wordt door het afschaffen van de Tot. op zaterdag en die minimaal 3 zaterdagen heeft gewerkt in de eerste 13 weken van 2016, kan een verzoek bij werkgever indienen om alsnog in aanmerking te komen voor de eenmalige uitkering.

#### 1.5. Overwerk

In artikel 117 lid 8 (Toeslag voor overwerk) cao voor PostNL wordt met ingang van 1 juli 2016 voor de uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur het percentage aangepast van 50% naar 40%. In artikel 124 lid 8 (Toeslag voor overwerk) cao voor PostNL wordt met ingang van 1 juli 2016 voor de uren tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur het percentage aangepast van 35% naar 40%.

#### 1.6. Leeftijdsschalen

In de cao voor PostNL is sprake van onderscheid in de salaristabellen en in de beloning tussen leeftijdsschalen tot de leeftijd van 21 jaar (indeling op basis van leeftijd) en 'vakvolwassen' schalen (indeling op basis van ervaring en functioneren).





Met ingang van 1 juli 2016 wordt aan de medewerker van 18 jaar of ouder die na 6 maanden door zijn leidinggevende is/wordt aangemerkt als 'vakvolwassen', de laagste trede in het schaaljarendeel van de betreffende salarisschaal (behorende bij functie) toegekend. De medewerker is 'vakvolwassen' als hij beschikt over de kundigheden en de vaardigheden die vereist zijn om de functie volledig en zelfstandig uit te kunnen oefenen, conform de voor die functie vastgestelde functieomschrijving.

### **1.7. Beoordelingsproces**

Met ingang van 2017 wordt voor de beoordelingscyclus aangesloten bij het financieel boekjaar. Dit betekent concreet dat de beoordelingscyclus loopt van januari tot en met december. De jaarlijkse salarisaanpassing als gevolg van de beoordeling van het functioneren, wordt toegekend met ingang van 1 april van het daarop volgende jaar. De eerste salarisaanpassing conform deze nieuwe beoordelingscyclus, te weten per 1 april 2018, wordt toegekend met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018. De artikelen 57 en 59 cao voor PostNL worden conform voorgaande aangepast.

## **2 Mogelijkheden pensioengerechtigde medewerker**

Bij het bereiken van een definitief akkoord stelt werkgever de betreffende functiegroep, zoals hieronder vermeld, op de hoogte van de voorwaarden waaronder van de mogelijkheden, als beschreven onder 2.1 tot en met 2.3, gebruik gemaakt kan worden.

### **2.1. 60+ arrangement**

Medewerkers van 60 jaar of ouder, werkzaam in de functie van chauffeur Transport bij PostNL Transport B.V. of chauffeur Pakketten bij PostNL Pakketten Benelux B.V., krijgen eenmalig de mogelijkheid om gedurende de looptijd van deze cao te kiezen voor een deeltijdarrangement, het zogenoemde 60+ arrangement. De medewerker die kiest voor het 60+ arrangement, vervroegt de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62,5 jaar en een paar maanden bereikt. De huidige arbeidsduur van medewerker wordt teruggebracht naar 60% van zijn overeengekomen arbeidsduur. Medewerker blijft gedurende de nieuw overeengekomen arbeidsduur zijn gebruikelijke werkzaamheden verrichten waarbij hij werkt op de maximale inzetbare dagen. De medewerker heeft in zijn nieuwe parttime functie recht op voortgezette betaling van zijn loon en voortzetting van zijn huidige arbeidsvoorwaarden voor 80% van zijn huidige overeengekomen arbeidsduur.

De werkgever zal dienovereenkomstig de pensioenopbouw over 80% van zijn huidige overeengekomen arbeidsduur voortzetten tot maximaal de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw. Het 60+ arrangement, inclusief de voorwaarden waaronder hiervan gebruik gemaakt kan worden, staat nader beschreven in bijlage 2.





## 2.2. Parttime werken inclusief een hogere pensioenopbouw

Medewerkers van 60 jaar of ouder in de functie van chauffeur Transport bij PostNL Transport B.V. of chauffeur Pakketten bij PostNL Pakketten Benelux B.V., krijgen eenmalig de mogelijkheid te kiezen om hun dienstverband parttime voort te zetten, inclusief extra pensioenopbouw. De medewerker die kiest voor parttime werken, inclusief hogere pensioenopbouw, vervroegt de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62,5 jaar en een paar maanden bereikt. De medewerker werkt in deeltijd door voor minimaal 50 procent van de huidige arbeidsduur tot aan zijn pensioendatum (62,5 jaar en een paar maanden). Het loon en de overige arbeidsvoorwaarden van medewerker worden naar rato van het nieuwe deeltijdpercentage en aan de functie aangepast. De werkgever zet aanvullend de pensioenopbouw over 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe pensioengevend salaris voort tot maximaal de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw. De volledige regeling en de voorwaarden waaronder hiervan gebruik gemaakt kan worden, staan nader beschreven in bijlage 3.

## 2.3. Openstellen menukaart optie 1 Sociaal plan PostNL 2016-2020

Werkgever stelt de management maatregel optie 1 van de menukaart pensioengerechtigde medewerkers uit het Sociaal plan PostNL 2016-2020 open tot 1 januari 2017 voor de functie van chauffeur Transport bij PostNL Transport B.V.. De medewerker van 60 tot 64 jaar die kiest om met pensioen te gaan door ondertekening van een beëindigingsovereenkomst, ontvangt een eenmalige vergoeding. De hoogte van deze eenmalige vergoeding is afhankelijk van de gekozen ingangsdatum pensioen en naar rato van het dienstverband. De voorwaarden waaronder gebruik gemaakt kan worden van deze optie staan nader beschreven in bijlage 4.

Gekozen ingangsdatum pensioenleeftijd	Vergoeding (bruto bedrag)*
60 jaar tot 61 jaar	€ 40.000
61 jaar tot 62 jaar	€ 30.000
62 jaar tot 63 jaar	€ 20.000
63 jaar tot 64 jaar	€ 10.000

\*Bij een deeltijd dienstverband wordt de vergoeding naar rato van de omvang van het dienstverband toegekend.





### 3 Kopen of verkopen van vakantie-uren

In de cao voor PostNL wordt een artikel opgenomen met de mogelijkheid voor medewerkers ingedeeld in schaal 7 tot en met 13 en medewerkers waarop de Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo-ers en academici van toepassing is, om jaarlijks eenmalig bovenwettelijke vakantie-uren te kopen of verkopen. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

Voor het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren:

- De medewerker kan jaarlijks – uiterlijk in november – een schriftelijk verzoek tot het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren indienen bij de werkgever voor het volgende kalenderjaar tot een maximum van de overeengekomen arbeidsduur per week;
- Het kopen van een bovenwettelijk vakantie-uur staat gelijk aan het bruto uurloon plus 8% vakantie-uitkering;
- De kosten voor de koop van vakantie-uren worden verrekend met het maandsalaris van januari. De medewerker betaalt dus achteraf;
- Het bijschrijven van vakantie-uren gebeurt op basis van hele uren. De gekochte vakantie-uren worden in januari bijgeschreven op de vakantiekaart van de medewerker;
- Het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren is slechts mogelijk indien de medewerker in november geen stuwmeer aan vakantie-uren heeft staan, te weten meer dan het jaarsaldo aan vakantie-uren. Voorgaande met uitzondering van aanwending in het kader van de Regeling cao a la carte;
- De gekochte bovenwettelijke vakantie-uren die niet in het betreffende kalenderjaar zijn opgenomen vervallen op 31 december van dat jaar.

Voor het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen:

- De medewerker kan een schriftelijk verzoek tot het verkopen van bovenwettelijke vakantie-uren indienen bij de werkgever ten behoeve van het volgen van een (arbeidsrelevante) opleiding;
- De verkoop van een bovenwettelijk vakantie-uur heeft een waarde gelijk aan het bruto uurloon plus 8% vakantie-uitkering. Deze bruto vergoeding kan netto aangewend worden indien de opleiding relevant is voor de huidige dan wel de toekomstige functie;
- Het afschrijven van vakantie-uren gebeurt op basis van hele uren. De verkochte vakantie-uren worden in januari afgeschreven op de vakantiekaart van de medewerker. Hierbij geldt dat die uren van de vakantiekaart worden afgeschreven die als eerst zouden komen te vervallen.







## 4 Smartphonevergoeding

Werkgever wil onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om medewerkers in te zetten voor nieuwe initiatieven en pilots om daarvan de commerciële en operationele mogelijkheden te onderzoeken. Doel is het verbreden van het aanbod aan producten of diensten van PostNL, die leiden tot aanvullende omzet voor PostNL en aanvullende werkzaamheden voor de medewerkers. Voor deze nieuwe producten en diensten is toegang tot Mijn Werk op straat noodzakelijk. Er is een landelijke planning voor de uitrol hiervan in 2016. De betreffende medewerkers worden door hun leidinggevende geïnformeerd over de timing van de implementatie in hun gebied.

Ze ontvangen dan eveneens informatie over het gebruik van de smartphone en de ingangsdatum van de eventuele vergoeding hiervoor.

Medewerkers werkzaam bij Voorbereiden & Bezorgen, die per maand minimaal 1 dag in de bestelling gewerkt hebben, ontvangen een maandelijkse vergoeding, waarvan de hoogte van de vergoeding afhankelijk is van de wijze waarop de bestelling wordt uitgevoerd.

Deze vergoeding geldt voor:

- de medewerker die via een door PostNL geselecteerde provider kiest voor een aanbod dat qua smartphone en minimum abonnement voldoet aan de gevraagde werkzaamheden, of
  - de medewerker die voor de gevraagde werkzaamheden gebruik maakt van de eigen smartphone.
1. Deze vergoeding – die dekkend is voor het aanbod van de door PostNL geselecteerde provider – bedraagt:
    - €8 netto per maand voor de medewerkers die de bestelling lopend dan wel op de (brom) fiets uitvoeren;
    - €10 netto per maand voor medewerkers die de bestelling uitvoeren per auto.
  2. 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.
  3. De medewerker als bedoeld in lid 1 ontvangt voor de aanschaf van een beschermhoesje voor de smartphone eenmalig een vergoeding ter waarde van € 15,- (netto). Het is de verantwoordelijkheid van de medewerker, door gebruik van onder meer dit beschermhoesje, schade aan de smartphone te voorkomen.
  4. 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.
  5. De vergoedingen gelden gedurende de looptijd van deze cao of eindigen eerder naar aanleiding van de evaluatie.





## 5 Nieuwe producten/diensten

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 medewerkers. Indien deze nieuwe initiatieven structureel onderdeel worden van het vaste producten en diensten aanbod, treden partijen in overleg over de beloning.

## 6 Studietoelafspraken

### 6.1 Werkgroep modernisering tekst cao voor PostNL

Partijen spreken af dat uiterlijk 1 juli 2016 een werkgroep wordt ingesteld waarin partijen gezamenlijk komen tot een vereenvoudiging/ modernisering van cao-teksten.

De werkgroep brengt advies uit aan cao partijen met betrekking tot duidelijkere leesbare en compactere cao- teksten. Partijen hebben de intentie om het advies van de werkgroep als basis te hanteren bij de volgende cao onderhandelingen.

### 6.2 Werkgroep differentiatie/vernieuwing cao voor PostNL

Werkgever wil medewerkers van de hoogste kwaliteit kunnen werven en behouden. Door de aantrekkelijke arbeidsmarkt wordt de huidige cao door midden en hoger kader medewerkers en medewerkers werkzaam in specifieke expertise gebieden, niet altijd meer als passend ervaren. Partijen zijn daarom overeen gekomen dat uiterlijk 1 juli 2016 een werkgroep wordt ingesteld waarin partijen gezamenlijk de mogelijkheden gaan onderzoeken naar het aanbrenge van meer differentiatie in de cao. De uitkomsten van deze studie worden meegenomen in de volgende cao-onderhandelingen.

### 6.3 Pensioenwerkgroep

Partijen zijn overeen gekomen dat uiterlijk 1 juli 2016 een tripartite pensioenwerkgroep wordt ingesteld waarin partijen gezamenlijk met het Pensioenfonds gaan onderzoeken of het effect van de verlaging van het opbouwpercentage voor ouderdomspensioen (zoveel als mogelijk) voorkomen of beperkt kan worden door het wijzigen van de rekenmethodiek om de premie vast te stellen. In deze werkgroep wordt tevens de (financiële) impact en eventuele risico's voor medewerker en werkgever van het wijzigen van de rekenmethodiek, welke gehanteerd wordt bij het bepalen van de pensioenpremie, nader onderzocht.





Zodra de uitkomsten van de (financiële) impact en eventuele risico's op het wijzigen van de rekenmethodiek bekend zijn, treden partijen nader in overleg over de wenselijkheid, mogelijkheid en haalbaarheid tot aanpassing(en) van de Pensioenregeling.

## 7 Overige afspraken

- Dienstduur: De medewerker met een contractomvang van minder dan 15 uur per week die is ingeroosterd voor een dienst van minder dan 3 uur, ontvangt overeenkomstig het rooster uitbetaling van de gewerkte uren. Indien de medewerker - in afwijking van het rooster - eerder naar huis wordt gestuurd, in verband met bijvoorbeeld onvoldoende werk, ontvangt de medewerker uitbetaling van tenminste 3 uur.
- Mantelzorg: Werkgever neemt de wet- en regelgeving inzake mantelzorgers in acht.
- Participatiewet: Werkgever spant zich in om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt zoals bedoeld in de Participatiewet in te zetten voor werkzaamheden binnen PostNL. PostNL zal met de vakorganisaties in het regulier overleg de stand van zaken in relatie tot de Participatiewet delen.

## 8 Sociaal akkoord en derde jaar WW

In aansluiting op de afspraak die cao partijen hebben gemaakt in het principe akkoord d.d. 16 december 2014 hebben cao partijen nadien kennisgenomen van het SER advies van 20 februari 2015, de brieven van de Stichting van de Arbeid van 17 april 2015, 24 november 2015 en 18 maart 2016.

In haar brief van 24 november 2015 constateert de Stichting van de Arbeid dat het niet mogelijk is om tot een 50/50-verdeling van de premie tussen werkgever en medewerker te komen voor zowel de wettelijke als de bovenwettelijke regeling voor de WW en WGA. Daarom is door de Stichting een andere benadering gekozen waarbij werkgevers de wettelijke premies blijven betalen en medewerkers de premies voor de aanvullende private verzekering voor hun rekening nemen. De premies voor deze aanvullende private verzekering worden ingehouden op het loon en worden door de Stichting van de Arbeid voor 2016 en 2017 geraamd op 0,2% van de premieplichtige loonsom, daarna geleidelijk oplopend naar structureel gemiddeld 0,75%.

In haar brief van 18 maart 2016 meldt de Stichting van de Arbeid dat een zogenaamde "proeftuin" wordt ingericht waarvan naar verwachting in juni van dit jaar de proeftuinresultaten kunnen worden beoordeeld en aan de hand waarvan dan een definitief besluit genomen kan worden over de landelijke uitvoerder.





Partijen komen overeen dat zij in overleg treden over de nadere invulling van de afspraken over de opbouw en duur reparatie van de WW en de WGA, waarbij partijen zullen aansluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle medewerkers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Dit overleg wordt gestart zo spoedig mogelijk nadat de ervaringen met de proeftuin bekend zijn en de Stichting van de Arbeid naar aanleiding daarvan cao-partijen in kennis heeft gesteld over hun bevindingen en op welke wijze cao-partijen de afspraken verder kunnen concretiseren. Voornoemde afspraken worden in een aparte cao – met een nog nader te bepalen van de cao voor PostNL onafhankelijke looptijd - vastgelegd.

## 9 Technische wijzigingen

In bijlage 5 zijn technische wijzigingen en de afspraken ter vereenvoudiging van de cao voor PostNL opgenomen.





Aldus overeengekomen en door partijen getekend 20 april 2016 te 's-Gravenhage

**Voor PostNL N.V.,**

Directeur HR & Sourcing, Pakketten & Logistiek

J. Veldstra

Namens de vakorganisaties,

**FNV te Amsterdam,**

G. Deleij

mevr. S.Y. Eijgermans

R. Wiegman

M. Hilkens

**Bond van Post Personeel te Tilburg,**

J. Bol

A.J.A. van Dun

L. Tuk

**CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht,**

mevr. A. Polat

C. Bruin

R. Verschuil

**VHP2 te Eindhoven**

A.E. Tumelaire

L. Wijnhold





## 10 Bijlagen





## 10.1 Bijlage 1: Functiegroepen eenmalige uitkering

### **V&B**

Postbode 2  
Chauffeur Bezorgen 2  
Teamleider Voorbereiden  
Teamleider Bezorgen  
Medewerker Administratie Bezorgen  
Medewerker Beheer en Ondersteuning  
Vorbereider schaal 2  
Procesmanager Voorbereiden  
Vorbereider schaal 1  
Senior medewerker Administratie Bezorgen

### **C&S**

Allround Servicetechnicus  
Teamleider Sorteren  
Medewerker Productie Sorteren  
Medewerker Aangetekenden IMU  
Medewerker Verdeling en Transport IMU  
Technisch Operator SC

### **AB**

Chauffeur Autobedrijf  
Teamleider Autobedrijf  
Medewerker Controlroom





## 10.2 Bijlage 2: 60+ arrangement

Medewerkers van 60 jaar of ouder, werkzaam in de functie van chauffeur Transport bij PostNL Transport B.V. of chauffeur Pakketten bij PostNL Pakketten Benelux B.V., krijgen bij het bereiken van een definitief akkoord eenmalig de mogelijkheid om gedurende de looptijd van deze cao te kiezen voor een deeltijdarrangement, het zogenoemde 60+ arrangement, indien zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De medewerker heeft een overeengekomen arbeidsduur van 32 uur of meer per week;
- De medewerker is niet overcompleet verklaard als bedoeld in artikel 3.4 lid 1 en 3.5 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020;
- De medewerker maakt geen gebruik van de seniorenverlofregeling als bedoeld in artikel 86 cao voor PostNL 2015. Voor deze medewerkers is de pensioeningangsdatum – op grond van deze seniorenverlofregeling – namelijk al vastgesteld waarbij de medewerkers tot hun pensioeningangsdatum voor een deel verlof opnemen en over dat deel 80% doorbetaling ontvangen van werkgever.

Als de medewerker kiest voor het 60+ arrangement, komen werkgever en medewerker de volgende afspraken in een beëindigingsovereenkomst overeen:

1. De medewerker vervoegt de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62 jaar en:
  - 8 maanden in 2016 bereikt;
  - 9 maanden in 2017 bereikt;
  - 10 maanden in 2018 bereikt;
  - 11 maanden in 2019 bereikt; of
  - 12 maanden (oftewel 63 jaar) in 2020 bereikt.

Overeengekomen wordt dat op de vervoegde pensioeningangsdatum de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt met wederzijds goedvinden.

2. De arbeidsovereenkomst van de medewerker wordt met ingang van de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst tot de vervoegde pensioeningangsdatum als volgt gewijzigd:
  - a. de huidige arbeidsduur van medewerker wordt teruggebracht naar 60% van zijn overeengekomen arbeidsduur. Medewerker blijft gedurende de nieuw overeengekomen arbeidsduur zijn gebruikelijke werkzaamheden verrichten waarbij hij werkt op maximale inzetbare dagen. Werkgever streeft ernaar om bij het openstellen van het 60+ arrangement aan te geven wat de maximaal inzetbare dagen zijn;
  - b. de medewerker heeft in zijn nieuwe parttime functie recht op voortgezette betaling van zijn loon en voortzetting van zijn huidige arbeidsvoorwaarden voor 80% van zijn huidige overeengekomen arbeidsduur; en







- c. de werkgever zal dienovereenkomstig de pensioenopbouw over maximaal 80% van zijn huidige overeengekomen arbeidsduur voortzetten tot maximaal de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw. In het kader van de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw is de medewerker die ergens anders dan bij werkgever eveneens pensioen opbouwt dan wel gaat opbouwen verplicht deze pensioenopbouw aan werkgever te melden.
3. De werkgever gaat tot de vervroegde pensioeningangsdatum niet over tot ontslag van medewerker wegens bedrijfseconomische redenen.
4. De medewerker dient zijn pensioen uiterlijk drie maanden voor de gekozen pensioeningangsdatum, aan te vragen bij het pensioenfonds.
5. De medewerker kan geen aanspraak maken op (de vergoedingen uit) fase B tot en met fase F uit hoofdstuk 3 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020 en ook anderszins wordt in de beëindigingsovereenkomst geen vergoeding opgenomen.





### 10.3 Bijlage 3: Parttime werken inclusief hogere pensioenopbouw

Medewerkers van 60 jaar of ouder in de functie van chauffeur Transport bij PostNL Transport B.V. of chauffeur Pakketten bij PostNL Pakketten Benelux B.V., krijgen bij het bereiken van een definitief akkoord gedurende de looptijd van de cao eenmalig de mogelijkheid te kiezen om hun dienstverband parttime voort te zetten, inclusief extra pensioenopbouw, indien zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De medewerker is niet overcompleet verklaard als bedoeld in artikel 3.4 lid 1 en 3.5 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020;
- De medewerker maakt geen gebruik van de seniorenverlofregeling als bedoeld in artikel 86 cao voor PostNL 2015. Voor deze medewerkers is de pensioeningangsdatum – op grond van deze seniorenverlofregeling – namelijk al vastgesteld waarbij de medewerkers tot hun pensioeningangsdatum voor een deel verlof opnemen en over dat deel 80% doorbetaling ontvangen van werkgever.

Als de medewerker kiest voor parttime werken, inclusief extra pensioenopbouw, komen werkgever en medewerker de volgende afspraken in een beëindigingsovereenkomst overeen:

1. De medewerker vervroegt de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen – in overeenstemming met de pensioenregeling van de werkgever die op de medewerker van toepassing is – tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 62 jaar en:
  - 8 maanden in 2016 bereikt;
  - 9 maanden in 2017 bereikt;
  - 10 maanden in 2018 bereikt;
  - 11 maanden in 2019 bereikt; of
  - 12 maanden (oftewel 63 jaar) in 2020 bereikt.

Overeengekomen wordt dat op de vervroegde pensioeningangsdatum de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt met wederzijds goedvinden.

2. De arbeidsovereenkomst van de medewerker wordt met ingang van de datum van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst tot de vervroegde pensioeningangsdatum als volgt gewijzigd:
  - a. de huidige arbeidsduur van medewerker wordt teruggebracht naar minimaal 50% van zijn overeengekomen arbeidsduur. Medewerker blijft gedurende de nieuw overeengekomen arbeidsduur zijn gebruikelijke werkzaamheden verrichten waarbij hij werkt op maximale inzetbare dagen. Werkgever streeft ernaar om aan te geven wat de maximaal inzetbare dagen zijn; en





- b. het loon en de overige arbeidsvoorwaarden van medewerker worden naar rato van het nieuwe deeltijdpercentage aangepast. De werkgever zet aanvullend de pensioenopbouw voort over maximaal 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe pensioengevend salaris tot maximaal de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw. In het kader van de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw is de medewerker die ergens anders dan bij werkgever eveneens pensioen opbouwt dan wel gaat opbouwen verplicht deze pensioenopbouw aan werkgever te melden.
3. De werkgever zal tot de vervroegde pensioeningangsdatum niet overgaan tot ontslag van medewerker wegens bedrijfseconomische redenen.
4. De medewerker dient zijn pensioen uiterlijk drie maanden voor de gekozen pensioeningangsdatum, aan te vragen bij het pensioenfonds.
5. De medewerker kan geen aanspraak maken op (de vergoedingen uit) fase B tot en met fase F uit hoofdstuk 3 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020 en ook anderszins wordt in de beëindigingsovereenkomst geen vergoeding opgenomen.





#### 10.4 Bijlage 4: Openstellen menukaart optie 1 Sociaal plan PostNL 2016-2020

Werkgever stelt de management maatregel optie 1 van de menukaart pensioengerechtigde medewerkers uit het Sociaal plan PostNL 2016-2020 open tot 1 januari 2017 voor de functie van chauffeur Transport. De medewerker van 60 tot 64 jaar die kiest die kiest voor pensioen, inclusief vergoeding, komt met werkgever de volgende afspraken in een beëindigingsovereenkomst overeen:

1. De medewerker vervoegt de pensioeningangsdatum van zijn ouderdomspensioen door het ondertekenen van een beëindigingsovereenkomst. De pensioeningangsdatum ligt maximaal 12 en minimaal 3 maanden na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst, maar nooit later dan tot uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 64 jaar bereikt. Dit doet hij in overeenstemming met de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling. Overeengekomen wordt dat op de vervoegde pensioeningangsdatum de arbeidsovereenkomst van de medewerker eindigt met wederzijds goedvinden;
2. Afhankelijk van de leeftijd van de medewerker op de door de medewerker gekozen vervoegde pensioeningangsdatum, ontvangt de medewerker een eenmalige bruto vergoeding. Deze eenmalige vergoeding bedraagt:
  - a. bij een pensioeningangsdatum op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 60 jaar wordt: € 40.000,- tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker 61 jaar wordt;
  - b. bij een pensioeningangsdatum op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 61 jaar wordt: € 30.000,- tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker 62 jaar wordt;
  - c. bij een pensioeningangsdatum op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 62 jaar wordt: € 20.000,- tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker 63 jaar wordt; of
  - d. bij een pensioeningangsdatum op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 63 jaar wordt: € 10.000,- tot de eerste dag van de maand waarin de medewerker 64 jaar wordt.
3. De vergoedingen in lid 1 sub b onder i tot en met iv van dit artikel worden toegekend bij de normale arbeidsduur. Aan de deeltijdwerker worden de vergoedingen in lid 1 sub b onder i tot en met iv van dit artikel naar evenredigheid van de arbeidsduur toegekend.
4. De medewerker dient zijn pensioen uiterlijk drie maanden voor de gekozen pensioeningangsdatum, aan te vragen bij het pensioenfonds.
5. De medewerker kan geen aanspraak maken op (de vergoedingen uit) fase B tot en met fase F uit hoofdstuk 3 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020 en ook anderszins wordt in de beëindigingsovereenkomst geen vergoeding opgenomen.
6. De medewerker die gebruik maakt van de seniorenverlofregeling als bedoeld in artikel 86 cao voor PostNL 2015, kan geen gebruik maken van deze optie. Voor deze medewerkers is de pensioeningangsdatum – op grond van deze seniorenverlofregeling – namelijk al vastgesteld waarbij de medewerkers tot hun pensioeningangsdatum voor een deel verlof opnemen en over dat deel 80% doorbetaling ontvangen van werkgever.





## 10.5 Bijlage 5: Technische en tekstuele wijzigingen

Daar waar verwezen wordt naar teksten, betreft dit de huidige tekst van de cao voor PostNL. Bij een definitief akkoord zullen de teksten worden aangepast – en waar nodig de artikelnummering – om te komen tot een nieuwe cao.

### 1. Beoordelingsproces

- Artikel 58 lid 2, laatste zin luidt:  
*“Indien de gronden voor toekenning niet meer of niet meer in dezelfde mate aanwezig zijn, wordt de toelage per jaar afgebouwd in stappen van 2% van het eindsalaris”.*

Ter verduidelijking wordt deze zin als volgt aangepast:

*“Bij een jaarlijkse beoordeling van het functioneren met ‘onvoldoende’ of ‘niet-positief’, wordt de toelage per jaar afgebouwd in stappen van 2% van het eindsalaris”.*

- Artikel 59 lid 6, eerste volzin luidt:  
*“Indien de gronden voor toekenning van het salarisbedrag boven het eindsalaris in de schaal (positie in de schaal groter dan 100) niet meer of niet meer in dezelfde mate aanwezig zijn, wordt het meerdere per jaar afgebouwd in stappen van 2% van het eindsalaris”.*

Ter verduidelijking wordt deze zin als volgt aangepast:

*“Bij een jaarlijkse beoordeling van het functioneren met ‘onvoldoende’ of ‘redelijk’ wordt het salarisbedrag boven het eindsalaris in de schaal (positie in de schaal groter dan 100) per jaar afgebouwd in stappen van 2% van het eindsalaris”.*

### 2. Buitengewoon verlof

Artikel 50 wordt als volgt aangepast:

1. Voor de toekenning van buitengewoon verlof met doorbetaling van het maandinkomen gelden de volgende voorwaarden aan de gebeurtenis:
  - Deze plaatsvindt op een dag waarop de medewerker moet werken;
  - Indien deze plaatsvindt op meerdere dagen, dit verlof slechts wordt toegekend op aaneengesloten kalenderdagen;
  - De verlofaanvraag in relatie staat tot de gebeurtenis of de viering daarvan;
  - De gebeurtenis aangetoond kan worden.
2. Voor de navolgende gebeurtenissen wordt buitengewoon verlof toegekend:
  - a. bij ondertrouw van de medewerker: 1 dag;
  - b. bij het overeenkomen van een notarieel samenlevingscontract of bij het opmaken door een ambtenaar van de burgerlijke stand van een akte van registratie van partnerschap: 1 dag;
  - c. bij huwelijk van de medewerker: 4 dagen, desgewenst verspreid op te nemen binnen een periode van 7 dagen;
  - d. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag;





- e. bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de medewerker, bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen en bij het 25-, 40- en 50-jarig bedrijfsjubileum van de medewerker, van de echtgenoot of echtgenote, ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen: 1 dag;
  - f. voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: 2 dagen;
  - g. - bij verhuizing in geval van overplaatsing: 2 dagen;  
- bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: eenmaal in een kalenderjaar en 2 dagen.
3. In het geval van overlijden geldt onderstaand, waarbij indien dit meerdere dagen betreft, medewerker verlof krijgt op dagen waarop hij had moeten werken.
- a. bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote van de medewerker, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: 4 dagen;
  - b. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen;
  - c. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad: 1 dag;
  - d. in geval de medewerker is belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap of met beide: 4 dagen;
4. Voor een bezoek aan huisarts of medisch specialist geldt als uitgangspunt dat dit buiten de arbeidstijd plaatsvindt. Indien dit niet mogelijk is, wordt de naar billijkheid te berekenen tijd voor een bezoek aan huisarts of medisch specialist die binnen de arbeidstijd valt toegekend als buitengewoon verlof met doorbetaling van het maandinkomen.
5. Aan de medewerker wordt verlof toegekend overeenkomstig het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). Dit betreffen (o.a.) de volgende verlofregelingen:
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof;
  - Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg;
  - Calamiteiten- en kort verzuimverlof;
  - Kraamverlof en partnerverlof;
  - Ouderschapsverlof;
  - Kortdurend zorgverlof;
  - Langdurend zorgverlof.
- Op MijnPostNL komt een brochure voor medewerkers waarin de verlofregelingen worden toegelicht. De inhoud van de brochure wordt afgestemd met vakorganisaties.
6. Voor de toepassing van dit artikel wordt met de echtgenoot of echtgenote van de medewerker gelijkgesteld de geregistreerde partner van de medewerker of de persoon met wie de niet-gehuwde medewerker als levenspartner samenwoont.

Dit aangepaste artikel wordt tevens doorgevoerd in de cao voor postbezorgers, als vervanging van artikel 17 van de cao voor postbezorgers.





3. Pensioen

- In artikel 83 lid 1 wordt de franchise per 1 januari 2016 aangepast van € 13.545 naar € 13.878.
- Aanpassingen in het pensioenreglement worden door partijen nader besproken. Aanpassingen die gevolgen hebben voor de cao tekst worden – bij overeenstemming tussen partijen – doorgevoerd.

4. Artikel 24 Proeftijd

In het kader van de Wet Werk en Zekerheid wordt ter verduidelijking opgenomen dat geen proeftijd geldt bij een arbeidsovereenkomst met een looptijd korter dan 6 maanden.

5. Artikel 27 Beëindiging arbeidsovereenkomst bij structureel functionele beperking

De termijn van '2 jaar', wordt tekstueel vervangen door '104 weken'. Hiermee wordt aangesloten bij de wettelijke tekst.

6. Artikel 30 Arbeidstijd

In aanvulling op artikel 30 lid 1 wordt in deel B van de cao voor PostNL opgenomen dat in overleg tussen de medewerker en werkgever de arbeidsduur per dienst – op vrijwillige basis – kan worden uitgebreid naar ten hoogste 10,5 uur per dienst.

7. Artikel 42 Vakantie bij aanvang respectievelijk beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar

Lid 2, tweede volzin, wordt ter verduidelijking van de term 'zuiver proportionele aanspraak' als volgt geherformuleerd:

*“ In afwijking hiervan geldt voor de medewerker waarvan de arbeidsovereenkomst korter dan 2 maanden heeft geduurd, dat de vakantieaanspraak wordt vastgesteld aan de hand van het aantal dagen dat de medewerker feitelijk in dienst is geweest bij de werkgever.”*

8. Artikel 85 Pensioeningangsdatum

In artikel 85 wordt toegevoegd dat de medewerker de werkgever informeert over de datum dat hij gedeeltelijk dan wel volledig met pensioen gaat.

9. Artikel 97/98

De titels van beide artikelen wordt aangepast naar “(Aanvullende) Tegemoetkoming woning-werk”.

10. Bijlage 8 Flexmodel

Deze bijlage vervalt, omdat het in het kader van de Wet Werk en Zekerheid vanaf 1 juli 2015 niet meer mogelijk is om af te wijken van de ketenbepaling.





11. Bijlage 10 Inkomensniveau VUT-regeling

Deze bijlage vervalt, omdat medewerkers geen gebruik meer kunnen maken van deze regeling.

12. Aansluiten bij Wet & Regelgeving:

De cao tekst wordt na overeenstemming tussen partijen aangepast overeenkomstig de Wet Werk en Zekerheid, de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en de Wet Arbeid en Zorg. Zoveel mogelijk wordt verwezen naar de wettelijke tekst.

13. Overige tekstuele wijzigingen

- Werknemer wordt vervangen door medewerker;
- Echtgenoot/Echtgenote wordt (waar mogelijk) vervangen door (geregistreerd) partner.





