



Principeakkoord

Cao voor PostNL 2020-2022

18 november 2020





Inhoudsopgave

1	Looptijd en salarisontwikkeling	3
1.1.	Looptijd	3
1.2.	Salarisaanpassing	3
1.3.	Eenmalige uitkering van 0,5%	4
2	Werkgelegenheid	4
2.1	Doorstroom	4
2.2	Vaste banen	4
3	Duurzame inzetbaarheid	5
3.1	De regeling Duurzaam Doorwerken	5
3.2	Gesprekken Duurzame Inzetbaarheid	6
3.3	Verrichten van nachtdiensten	6
3.4	Opleidingen	7
3.5	Verlofsparen	7
3.6	RVU-vrijstellingsregeling	7
4	Uitkeringen / vergoedingen	9
4.1	Resultaat Afhankelijke Uitkering	9
4.2	Thuiswerkvergoeding / reiskostentegemoetkoming woon-werk	9
5	Studieafspraken	10
5.1	Teambonussen	10
5.2	Omscholing medewerkers	10
5.3	Via opleiding naar vaste baan	10
6	Wet Arbeid en Zorg	11
7	Technische wijzigingen	11
	BIJLAGE 1: Functies Duurzaam Doorwerken	13
	BIJLAGE 2: Technische wijzigingen voor de cao voor PostNL	13





Ondergetekenden

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

en

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

verklaren een principeakkoord te hebben bereikt over de cao voor PostNL. Dit principeakkoord wordt door de vakorganisaties positief aan de leden voorgelegd. Over de uitkomsten van de ledenraadpleging informeren de vakorganisaties PostNL op uiterlijk 8 december 2020.

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen

1 Looptijd en salarisontwikkeling

1.1. Looptijd

De cao voor PostNL heeft een looptijd van 24 maanden. De cao vangt aan op 1 april 2020 en eindigt op 31 maart 2022.

1.2. Salarisaanpassing

Volgens onderstaand overzicht zullen de salarissen verhoogd worden. De salarisverhoging wordt alleen gegeven aan de medewerker die op het moment van de ingangsdatum en de uitbetaling van de salarisverhoging ook daadwerkelijk in dienst is van werkgever.

Voor wat betreft de terugwerkende kracht van de salarisverhogingen per 1 juli en 1 oktober 2020, geldt voor medewerkers die na 1 juli of na 1 oktober 2020 in dienst zijn getreden, dat zij de salarisverhoging ontvangen met terugwerkende kracht tot het moment van indiensttreding.

Ingangsdatum	Salarisverhoging
1 juli 2020	1,5%
1 oktober 2020	0,5%
1 december 2020	0,5%
1 februari 2021	1,0%
1 juli 2021	1,0%
1 december 2021	1,0%





1.3. Eenmalige uitkering van 0,5%

In de maand december 2020 wordt een eenmalige bruto uitkering van 0,5% van het jaarsalaris; zijnde 12 maal het maandsalaris van oktober, inclusief vakantietoeslag en verhoogd met de hierboven genoemde loonsverhogingen sinds 1 juli 2020, uitbetaald aan de medewerkers die op dat moment in dienst zijn. Voor medewerkers die na januari 2020 in dienst zijn getreden, geldt dat hun jaarsalaris naar rato zal worden berekend op basis van het aantal volle maanden dat ze in 2020 in dienst zijn.

2 Werkgelegenheid

2.1 Doorstroom

Hoewel de werkgelegenheid bij PostNL Pakketten Benelux BV groeit, zet de krimp bij het onderdeel Mail NL binnen PostNL helaas door waardoor het aantal arbeidsplaatsen daar afneemt. Om deze krimp het hoofd te kunnen bieden, is vroegtijdige doorstroom van medewerkers noodzakelijk. Partijen willen medewerkers van Mail NL stimuleren om de overstap te maken naar groeiende bedrijfsonderdelen, zoals Pakketten. Op zowel landelijk als lokaal niveau wordt hernieuwd aandacht besteed aan het programma "Pak je kans" (eventueel onder een nieuwe titel indien dat bijdraagt aan verbetering van de attentiewaarde en/of beter aansluit op de inhoud van dit doorstroomprogramma). Dit programma biedt met name operationele medewerkers de gelegenheid om met begeleiding, een ruime proefperiode en sociale maatregelen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, over te stappen naar een meer toekomstbestendige functie.

Ook binnen andere bedrijfsonderdelen van PostNL wordt geïnvesteerd in doorstroom, zoals het onlangs gestarte (nieuwe) opleidingsprogramma Go for IT. In dit programma krijgen interne medewerkers de kans om via een IT-opleiding met baangarantie binnen IT, zich verder te ontplooiën binnen IT. Op deze wijze kan PostNL tevens de kennis en ervaring van deze medewerkers optimaal benutten. Bij een positieve evaluatie van dit programma door PostNL zal PostNL (met inachtneming van de punten uit de evaluatie) een vervolg hieraan geven binnen IT en/of andere toekomstbestendige onderdelen van PostNL.

2.2 Vaste banen

In het kader van doorstroom hebben geschikte medewerkers van Mail NL bij vacatures binnen Pakketten voorrang boven externe kandidaten. Dit sluit aan bij het uitgangspunt dat PostNL meer eigen pakketbezorgers wil aannemen. In dat kader wil PostNL 300 pakketbezorgers in dienst nemen en daarmee toegroeien naar 2000 eigen pakketbezorgers – dus zowel in dienst van PostNL als vallend onder de cao voor PostNL – tegen het einde van 2022. Tevens zullen gedurende de looptijd van deze cao 200 medewerkers binnen PostNL Pakketten en Logistiek met een arbeidsovereenkomst





voor bepaalde tijd, bij goed functioneren en uiterlijk na één jaar bepaalde tijd, het aanbod krijgen om voor onbepaalde tijd in dienst te treden.

Daarnaast streeft PostNL ernaar dat 80% van de medewerkers die zich bezig houden met de bezorging van pakketten, werkzaam is in loondienst (bij PostNL of een bezorgondernemer) en onder de werkingssfeer valt van een cao. Partijen streven na dat dit de norm wordt in de gehele sector. Wat die sector betreft, zal PostNL – met inachtneming van het belang van een gelijk speelveld en het voorkomen van oneerlijke concurrentie op arbeidsomstandigheden in de sector – zich positief inzetten voor afspraken die moeten leiden tot een vermindering van zware pakketten (zwaarder dan 23 kilogram).

Voorts zal PostNL zich inspannen om eind 2022 200 uitzendkrachten die reeds werkzaam zijn voor PostNL, daar waar mogelijk in dienst te nemen in toekomstbestendige functies. Vacatures van toekomstbestendige functies zullen daartoe praktisch en actief onder de aandacht worden gebracht bij de uitzendkrachten.

3 Duurzame inzetbaarheid

De arbeidsmarkt verandert en medewerkers moeten langer doorwerken. Partijen vinden het daarom belangrijk dat medewerkers gezond en met plezier kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Daartoe hebben partijen besloten een aantal maatregelen te introduceren en/of aan te passen naar de huidige problematiek waar medewerkers in de praktijk mee te maken krijgen. Zo zal:

- het generatiepact opnieuw – in aangepaste vorm en onder de nieuwe naam: Regeling Duurzaam Doorwerken - beschikbaar worden gesteld,
- zullen gesprekken worden gevoerd met medewerkers om bewustwording te creëren over duurzame inzetbaarheid en de in dat kader beschikbare maatregelen, om te beginnen als pilot bij Pakketten,
- wordt een onderzoek ingesteld naar het reduceren en/of gezonder verrichten van nachtdiensten,
- zullen medewerkers ter ondersteuning van hun employability worden gewezen op alle mogelijkheden die zij hebben tot het volgen van opleidingen, en
- wordt de mogelijkheid om verlof te sparen uitgebreid van 50 naar 100 weken,
- en indien doorwerken tot aan de AOW toch niet mogelijk blijkt, zal in een pilot bezien worden in hoeverre de RVU-vrijstelling mogelijkheden biedt om voortijdig te stoppen met werken.

3.1 De regeling Duurzaam Doorwerken

Het generatiepact uit de cao voor PostNL 2019-2020 wordt opnieuw – in aangepaste vorm en onder de nieuwe naam: Regeling Duurzaam Doorwerken - beschikbaar gesteld ten behoeve van het duurzaam doorwerken van oudere medewerkers in een productieomgeving. Gedurende de looptijd





van de cao voor PostNL worden 75 nieuwe plekken beschikbaar gesteld voor medewerkers in een operationele functie met een maximum functieniveau van schaal 5 (die niet werkzaam zijn in een ondersteunende functie) en eerstelijns leidinggevenden met een maximum functieniveau van schaal 7. Van die 75 plekken zijn 40 plekken beschikbaar voor medewerkers bij PostNL Pakketten & Logistiek en voor medewerkers binnen IMEC, en 35 plekken voor medewerkers bij Mail NL. Mochten voor het einde van de looptijd van de cao voor PostNL alle beschikbare plekken voor deze regeling zijn benut, zullen er – rekening houdend met de ervaringen die worden opgedaan met de eerste 75 plekken, en de gewenste aanpassingen die daaruit naar voren komen – wederom 75 plekken beschikbaar worden gesteld door PostNL.

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

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

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

De overige voorwaarden uit het huidige generatiepact in bijlage 4 van de cao voor PostNL 2019-2020 blijven ongewijzigd.

In de bijlage is een lijst met huidige functies opgenomen die op het moment van ondertekenen van dit akkoord, in aanmerking komen voor de regeling Duurzaam Doorwerken.

3.2 Gesprekken Duurzame Inzetbaarheid

Om de bewustwording op het thema duurzame inzetbaarheid bij medewerkers te vergroten, worden er op dit moment in het kader van een pilot binnen Pakketten zogenoemde duurzame inzetbaarheidsgesprekken gehouden met medewerkers van 58, 60 en 63 jaar oud. Tijdens die gesprekken worden de medewerkers geïnformeerd over de voor hen bestaande voorzieningen. Deze gesprekken hebben tot doel dat de medewerker gezond de AOW-leeftijd bereikt bij PostNL. Bij een positieve evaluatie van de pilot, zullen de gesprekken worden uitgebreid naar andere onderdelen van de organisatie.

3.3 Verrichten van nachtdiensten

Hoewel partijen zich realiseren dat nachtdiensten gezondheidsrisico's met zich meebrengen, zijn partijen zich er ook van bewust dat nachtdiensten voor het logistieke proces van PostNL onvermijdelijk zijn. Partijen zijn het in dat kader eens dat uitbreiding naar heel PostNL van het aantal nachtdiensten conform lid 4 van artikel 4.6 cao voor PostNL 2019-2020 noodzakelijk is voor de concurrentiepositie.





Partijen zijn het er over eens dat gezondheidsrisico's als gevolg van nachtdiensten beperkt moeten worden. In dat kader zijn partijen overeengekomen dat PostNL een onderzoek start, met de volgende onderdelen:

- Inventariseren of we alleen noodzakelijke werkzaamheden 's nachts verrichten en onderzoeken of er mogelijkheden zijn om bepaalde werkzaamheden binnen de bestaande servicekaders naar andere dagdelen te verplaatsen;
- Onderzoeken of de wijze van plannen en roosteren kan worden aangepast naar een meer duurzame wijze, die minder belastend is voor medewerkers;
- Voorlichting en interventies gericht op preventie van gezondheidsrisico's voor individuele medewerkers (zoals workshops over gezonde voeding in de nacht).

PostNL bespreekt in de eerste helft van 2021 met vakorganisaties de onderzoeksofzet.

3.4 Opleidingen

Partijen onderkennen het belang van employability van medewerkers en de rol die opleidingen hierin hebben. Geconstateerd is dat PostNL reeds veel onderneemt in het kader van opleidingen. Maar om die mogelijkheden optimaal door medewerkers te laten benutten, zal PostNL hier richting haar medewerkers aandacht aan schenken.

Daarnaast constateren partijen het belang dat leidinggevendenden binnen PostNL zich bewust zijn van de positie van de medezeggenschap en vakorganisaties. PostNL zal daarom in haar opleidingen voor het management hier separaat aandacht aan schenken en dit thema dan ook aan haar managementopleidingen toevoegen.

3.5 Verlofsparen

Momenteel kunnen medewerkers met gebruikmaking van artikel 9.2 cao voor PostNL 2019-2020 (cao-à-la-carte) 50 weken aan verlof sparen. Om medewerkers door het sparen van:

- bovenwettelijke vakantieuren
- meeruren
- en/of overwerkuren (= restitutie-uren)

onder andere de gelegenheid te geven tot het eerder kunnen stoppen met werken voorafgaand aan het pensioen / AOW, zal dat aantal weken worden verruimd naar 100.

3.6 RVU-vrijstellingsregeling

Partijen zijn overeengekomen om de tijdelijke maatregel van de RVU-vrijstelling (die waarschijnlijk ingaat op 1 januari 2021 en dan voor vijf jaar geldt) middels een pilot te benutten om met medewerkers in de doelgroep in gesprek te gaan over de mogelijkheden om eerder te stoppen met werken.





De pilot wordt als volgt vormgegeven:

- Duur van de pilot is 1 jaar, lopend van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021,
- Gedurende de pilotperiode zal PostNL met 300 medewerkers pensioengesprekken voeren. Doel van deze gesprekken is om:
 - bewustwording bij de medewerker te creëren rondom zijn pensioen en samen met hem de mogelijkheden van eerder vertrek te onderzoeken;
 - te ontdekken wat de rode draad is in de beweegredenen voor medewerkers om wel of niet eerder te vertrekken
 - te ontdekken of er verschillen bestaan tussen teams/locaties/gebruikmaking van bestaande duurzame inzetbaarheidsregelingen waardoor medewerkers op de ene plek zich beter in staat voelen door te werken tot AOW-leeftijd dan op de andere plek.

- De pilot-doelgroep voor de RVU-vrijstellingsregeling wordt gezocht bij medewerkers in operationele functies – zijn de medewerkers die ook in aanmerking kunnen komen voor Duurzaam Doorwerken – met lange dienstverbanden bij PostNL, die naar verwachting niet hun pensioen gezond zullen kunnen halen bij PostNL. Voor de pilot-periode zullen medewerkers uit de volgende twee functiegroepen actief worden benaderd voor een gesprek met een aanbod om vervoegd met pensioen te gaan:

1. De medewerkers Sorteren bij Pakketten met 20 dienstjaren en die maximaal 3 jaar voor hun AOW-datum in 2021 zitten en minimaal 10 maanden voor AOW-datum.
2. Postbodes met 25 dienstjaren en die maximaal 3 jaar voor AOW-datum in 2021 zitten en minimaal 10 maanden voor AOW-datum.

Daarnaast kunnen de overige medewerkers die vallen onder de doelgroep van Duurzaam Doorwerken en die reeds 45 dienstjaren hebben en die maximaal 3 jaar voor hun AOW-datum in 2021 en minimaal 10 maanden voor hun AOW-datum zitten, op eigen verzoek of op voordracht van het management gebruik maken van de pensioengesprekken. PostNL zal deze medewerkers een aanbod doen om gebruik te maken van de RVU- vrijstellingsregeling, mits de persoonlijke omstandigheden van medewerker daartoe aanleiding geven.

- Voor het bedrag dat per medewerker voor de RVU-vrijstelling beschikbaar wordt gesteld, wordt aangesloten bij 80% van het bruto-minimumloon. Voor deeltijdmedewerkers vindt de berekening naar rato van hun parttimefactor plaats.
- Om te beoordelen of de pilot succesvol is, vindt tussentijds – uiterlijk in april 2021 - een evaluatie plaats tussen partijen. Onderwerp van deze evaluatie is onder meer hoeveel medewerkers na het pensioengesprek uiteindelijk gebruik maken van de RVU-vrijstellingsregeling, wat de beweegredenen zijn van medewerkers om gebruik te maken van deze regeling en wat de ervaringen van medewerkers en van PostNL zijn omtrent deze regeling.





4 Uitkeringen / vergoedingen

4.1 Resultaat Afhankelijke Uitkering

In de Resultaat Afhankelijke Uitkering (= RAU) van artikel 8.8 cao voor PostNL 2019-2020 wordt de grondslag van de uitkering gebaseerd op de UCOI-marge en de klanttevredenheidsscore voor maximaal 2% respectievelijk 1% van het uitkeringspercentage. Vanaf 2020 wordt er niet meer gewerkt met UCOI. Daarvoor in de plaats is het begrip NEBIT (=Normalised EBIT) geïntroduceerd.

Voor NEBIT wordt voor de Raad van Bestuur jaarlijks een target vastgesteld door de Raad van Commissarissen. De hoogte van de RAU voor medewerkers wordt hierop gebaseerd en wordt als volgt bepaald:

- Als deze target niet wordt behaald, is het uitkeringspercentage 0%.
- Als deze target wordt behaald, is het uitkeringspercentage 1%.
- Dit uitkeringspercentage kan stijgen tot maximaal 2% als de NEBIT 3% van de gerealiseerde omzet hoger ligt dan de target.
- Daartussen wordt het uitkeringspercentage naar rato berekend (tussen 1% en 2%)

Indien de RAU over 2020 gebaseerd zou worden op de definities zoals opgenomen in de cao voor PostNL 2019-2020 (ook al rapporteren we niet meer op het begrip UCOI), dan zou naar verwachting het uitkeringspercentage 1% bedragen. Het jaar 2020 zal – mede vanwege de huidige inzet van de medewerkers – worden gezien als overgangsjaar. Partijen zijn overeengekomen dat in 2021 een gegarandeerde RAU-uitkering over het boekjaar 2020 wordt betaald met een uitkeringspercentage van in totaal 2%. Vanaf het boekjaar 2021, zullen voor het bepalen van het uitkeringspercentage de nieuwe definities worden gebruikt.

4.2 Thuiswerkvergoeding / reiskostentegemoetkoming woon-werk

Als gevolg van Corona heeft het thuiswerken een stevige plaats ingenomen bij het organiseren van het werk. Om thuis te kunnen werken is onder meer een goede internetverbinding, geschikt voor videobellen, noodzakelijk. Partijen zijn overeengekomen om medewerkers tegemoet te komen in de extra kosten voor thuiswerken. Vanaf 1 augustus 2020 krijgen medewerkers een netto thuiswerkvergoeding van €45,= per maand, indien zij minimaal (gemiddeld) twee werkdagen per week thuiswerken (ongeacht of er sprake is van een voltijd of deeltijd arbeidsduur). Daarbij geldt voor voltijdmedewerkers het uitgangspunt dat zij (gemiddeld) twee dagen per week naar het werk reizen en dus drie werkdagen per week thuis werken.

De reiskostentegemoetkoming woon-werk zal bij een thuiswerkvergoeding gebaseerd worden op het (gemiddeld) aantal reisdagen dat per week naar het werk wordt gereisd. Indien een medewerker genoodzaakt is om in een maand één of meerdere extra dagen naar kantoor te komen waardoor hij





zijn gemiddelde reisdagen overschrijdt waarop de reiskostentegemoetkoming is gebaseerd, dan kan hij deze extra dagen maandelijks als “extra reisdagen woon-werk” declareren.

5 Studietoelagen

5.1 Teambonussen

Partijen willen arbeidsvoorwaarden afspreken die zo goed mogelijk passen bij de prestaties en de behoeftes van medewerkers. Partijen hebben daarom afgesproken dat zij een studie gaan doen waarin onderzocht wordt of, en zo ja, op welke wijze teambonussen ingezet zouden kunnen worden als instrument om in teamverband behaalde resultaten te doen toekomen aan die teams. Partijen streven ernaar om deze studie voor 1 juli 2021 af te ronden.

5.2 Omscholing medewerkers

Het belang van opleidingen voor de employability van medewerkers wordt door partijen onderkend. Opleidingen worden vaak gebruikt om de interne mobiliteit te verbeteren. Toch zijn er medewerkers die hier onvoldoende gebruik van maken.

Partijen willen daarom gedurende de looptijd van deze cao gezamenlijk onderzoeken op welke wijze medewerkers die het steeds zwaarder krijgen in hun werk, de regie kunnen nemen op hun eigen ontwikkeling én welke mogelijkheden er voor hen zijn om zich vroegtijdig te kunnen laten omscholen voor een – zowel intern en als extern gerichte – nieuwe functie.

5.3 Via opleiding naar vaste baan

Partijen zijn in het kader van werkgelegenheid overeengekomen uitzendkrachten de gelegenheid te bieden om bij PostNL in dienst te treden in toekomstbestendige functies. Om de kans op een vaste baan binnen danwel buiten PostNL te vergroten, is besloten om uiterlijk aan het einde van de eerste helft van 2021 de mogelijkheden te onderzoeken in hoeverre het technisch, juridisch en financieel haalbaar is om uitzendkrachten toegang te verlenen tot (bepaalde) opleidingen die via Mijn Leerplein beschikbaar worden gesteld aan medewerkers van PostNL. Hiermee wil PostNL zich inspannen voor de BV Nederland om uitzendkrachten meer kans te bieden op het verkrijgen van een vaste baan.





6 Wet Arbeid en Zorg

PostNL spant zich in om medewerkers via MijnPostNL te informeren over hun (verlof)rechten op grond van de Wet Arbeid en Zorg. In dit kader zal PostNL op MijnPostNL extra verduidelijken wat het verschil is tussen calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof als bedoeld in artikel 4:1 WAZO en onder welke omstandigheden de medewerker daar recht op heeft.

7 Technische wijzigingen

In de bijlage is een lijst opgenomen met de (technische) wijzigingen die plaatsvinden ter verduidelijking van, actualisering van of correcties op de teksten van de cao voor PostNL 2019-2020.





Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 18 november 2020 te Nootdorp.

Voor PostNL N.V.,

Directeur HR Mail NL

J. Veldstra

Namens de vakorganisaties,

Bond van Post Personeel te Tilburg,

P. Siemelink

G. van Rijn

L. Tuk

P. Gerritsen

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht,

A. Zwaagstra

C. Bruin

R. Wisman





BIJLAGE 1: Functies Duurzaam Doorwerken

Medewerkers in een operationele functie met een maximum functieniveau van schaal 5 (die niet werkzaam zijn in een ondersteunende functie) en eerste lijns leidinggevenden met een maximum functieniveau van schaal 7.

Medewerkers Duurzaam Doorwerken
Allround Medewerker Sorteren
Allround Operations Employee
Allround Servicetechnicus
Allround Technicus
Chauffeur
Chauffeur Bezorgen
Chauffeur Coach
Chauffeur TGN
Fietsbezorger
Floormanager SCO
Medewerker Aanname
Medewerker Expeditie (Opzetter)
Medewerker Planbalie
Medewerker Sorteren
Medewerker Sortering
Operator
Pakkettenbezorger
Pakkettenchauffeur
Postbode
Procesbegeleider
Procesbeheerder
Procescoördinator
Procesexpert Business Balie
Procesexpert Collectie
Procesexpert Sorteren
Procesmanager Pakketten
Splitser
Teamcoach Collectie
Teamcoach Sorteren
Teamleider Bezorgen
Teamleider Transport
Teamleider Uitvoering
Teamleider Voorbereiden
Technisch Operator
Vorbereider





BIJLAGE 2: Technische wijzigingen voor de cao voor PostNL

Hoofdstuk 1 De cao

Artikel 1.1 Cao-partijen

- 'Hoofddorp' wordt gewijzigd in 's-Gravenhage'.
- De volgende twee nieuwe BV's worden per 1 januari 2021 toegevoegd als cao partij:
 - o PostNL Customer Excellence B.V.
 - o PostNL Cross Border Solutions B.V.
- VHP2 wordt als cao-partij verwijderd.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

De volgende twee nieuwe BV's worden per 1 januari 2021 toegevoegd aan de werkingssfeer:

- PostNL Customer Excellence B.V.
- PostNL Cross Border Solutions B.V.

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 De individuele arbeidsovereenkomst

Verwijzing naar het oude BW-artikel, artikel 7:665 BW, wordt aangepast in het huidige artikel over de individuele arbeidsovereenkomst, artikel 7:655 BW.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijd

Artikel 4.6 Nachtdienst

Aan lid 4 wordt TGN en IMEC toegevoegd.

Artikel 4.9 Zon- en feestdagen

Aan lid a wordt IMEC toegevoegd.

Artikel 4.14 Verkorting van de arbeidstijd voor medewerkers vanaf 60 jaar

In dit artikel wordt verduidelijkt wanneer er sprake is van een voltijdarbeidsduur.

Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof

Artikel 5.1.3 Vakantie bij aanvang

In lid 2 wordt het woord 'volle' maanden geschrapt.





Artikel 5.1.4 Opnemen van vakantie

In de leden 2 en 4 wordt 'één maand' gewijzigd in 'twee weken', overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5.1.6 Vervallen en verjaren van vakantie

Aan lid 3 worden de afspraken tussen partijen over het vervallen van de wettelijke vakantiedagen die zijn opgebouwd in 2019, conform het eerder gesloten addendum, toegevoegd.

Artikel 5.2.1 Buitengewoon verlof

Het eigen 50 en 60-jarig huwelijksjubileum wordt toegevoegd aan artikel 5.2.1.

Hoofdstuk 6 Functie en belonen

Artikel 6.5 Functiecontract

- Lid 1 wordt gewijzigd doordat YEP niet langer toegang hebben tot het functiecontract.
- Lid 6 wordt aangepast van een vijfpuntschaal naar de driepuntschaal overeenkomstig de nieuwe beoordelingssystematiek.

Artikel 6.7 Jaarlijkse aanpassing

Lid 2 wordt aangepast van een vijfpuntschaal naar de driepuntschaal overeenkomstig de nieuwe beoordelingssystematiek.

Artikel 6.8 Functieervulling medewerkers

Dit artikel wordt aangepast van een vijfpuntschaal naar de driepuntschaal overeenkomstig de nieuwe beoordelingssystematiek.

Artikel 6.9 Jaarlijkse salarisaanpassing

Dit artikel wordt aangepast van een vijfpuntschaal naar de driepuntschaal overeenkomstig de nieuwe beoordelingssystematiek.

Hoofdstuk 7 Toelagen en toeslagen

Artikel 7.1.2 Tot

- Aan lid 3 en 4 worden TGN en IMEC toegevoegd en Productie wordt gewijzigd in Operations.
- De leden 6, 7 en 8 worden onder lid 3 opgenomen als bulletpoints. Dit is bij het herschrijven van de cao in 2017 per abuis opgenomen als aparte leden.

Artikel 7.1.3 Toelage afbouw Tot

- Aan lid 2 wordt ter verduidelijking toegevoegd dat de garantietoelage naar rato wordt aangepast bij het stoppen met het werken van nachtdiensten.
- In lid 10 wordt verduidelijkt dat ook bij vrijwillige teruggang in Tot, verlaging van de afbouw naar rato plaatsvindt.





Artikel 7.1.4 Variabel pensioengevend inkomen

Dit artikel wordt in overeenstemming gebracht met het nieuwe pensioenreglement.

Hoofdstuk 8 Overige beloningen, vergoedingen en tegemoetkomingen

Artikel 8.1 Tegemoetkoming reiskosten WW

De routeplannertool wordt aangepast. De nieuwe routeplanner wordt nader tussen partijen afgestemd.

Artikel 8.2 Smartphonevergoeding

De bedragen in dit artikel zijn achterhaald. Dit artikel wordt aangepast conform de afspraken over de smartphonevergoeding in de cao voor postbezorgers.

Hoofdstuk 9 Keuzes in arbeidsvoorwaarden

Artikel 9.2.3 CALC, Doelen

In dit artikel wordt ten onrechte 'verlof voor korte duur' genoemd en wordt daarom geschrapt.

Hoofdstuk 10 Fit voor werk

Artikel 10.4 Verlichtende maatregelen

In lid 2 wordt de term 'normreductie' geschrapt, nu deze al enige tijd is vervallen.

Hoofdstuk 11 Voorzieningen

Artikel 11.4 Doorbetaling tijdens ziekte

Lid 7 wordt ter verduidelijking in overeenstemming gebracht met lid 6.

Hoofdstuk 12 Pensioen

Artikel 12.4 Nabestaandenpensioen

De bandbreedte wordt in overeenstemming gebracht met het huidige pensioenreglement.

Artikel 12.5 Franchise

Dit artikel wordt aangepast naar de huidige franchisen.

Artikel 12.7 Pensioenpremie

De bandbreedte wordt in overeenstemming gebracht met het huidige pensioenreglement.





Artikel 12.8 Verlaging en verhoging

De bandbreedte wordt in overeenstemming gebracht met het huidig pensioenreglement.

Artikel 12.9 Je pensioenbijdrage

De datum in dit artikel wordt aangepast naar de nieuwe cao.

Bijlage 3 Beloningsregeling YEP

Artikel 2 Jaarlijkse salarisaanpassing

Dit artikel wordt aangepast van een vijfpuntschaal naar de driepuntschaal overeenkomstig de nieuwe beoordelingsystematiek.

Artikel 3 Salarisindeling na afloop van de beloningsregeling

In artikel 3 wordt de jaarlijkse salarisaanpassing die de werkgever kan doorvoeren teruggebracht van 3 keer naar 2 keer.

