



Collectieve arbeidsovereenkomst voor PostNL Pakketten

I januari 2012 tot en met 31 maart 2013

Uitgave: juli 2013

Group HR

HOOFDSTUK 1	Considerans	6
HOOFDSTUK 2	Algemene bepalingen	7
1.1	Definitiebepaling	7
Artikel 1	Definities	7
1.2	Bepalingen betreffende de cao	8
Artikel 2	Karakter cao	8
Artikel 3	Looptijd	8
Artikel 4	Tussentijdse herziening	8
1.3	Verplichtingen cao-partijen	8
Artikel 5	Geschillenregeling	8
Artikel 6	Informatieverschaffing aan vakorganisaties	8
1.4	Verplichtingen van de werkgever	8
Artikel 7	Algemeen	8
Artikel 8	Vermelding cao	8
Artikel 9	Ter beschikking stellen cao	8
Artikel 10	Informatie over instructies en voorschriften	9
Artikel 11	Verstrekken van persoonsgegevens	9
Artikel 12	Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid	9
Artikel 13	Klachtrecht	9
1.5	Verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 14	Algemeen	9
Artikel 15	Voldoen aan redelijke opdrachten	9
Artikel 16	Wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling	10
Artikel 17	Inzetbaarheid onder buitengewone omstandigheden	10
Artikel 18	Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding	10
Artikel 19	Geheimhouding	10
Artikel 20	Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk	10
Artikel 21	Nevenbezigheden	11
Artikel 22	Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties	11
HOOFDSTUK 3	De dienstbetrekking	13
Artikel 23	Aard van de arbeidsovereenkomst	13
Artikel 24	Proeftijd	13
Artikel 25	De arbeidsovereenkomst	13
Artikel 26	Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	13
Artikel 27	Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	14
Artikel 28	Beëindiging arbeidsovereenkomst bij structureel functionele beperking	14
Artikel 29	Politiek ambt	14
Artikel 30	Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioen	14
HOOFDSTUK 4	Arbeidsduur	15
3.1	Arbeidsduur	15
Artikel 31	Definities	15
Artikel 32	Normale arbeidsduur	15
Artikel 33	Functiecontract	16
Artikel 34	Arbeidstijd	16
Artikel 35	Vaststelling arbeidstijden	17
Artikel 36	Nachtdienst	17
Artikel 37	Rusttijd en vijfdaagse werkweek	17
Artikel 38	Pauze	17

Artikel 39	Zon- en feestdagen	18
Artikel 40	Arbeidstijd inclusief overwerk	19
Artikel 41	Waakdienst	19
Artikel 42	Afwijken van arbeidstijden	19
Artikel 43	Bijzondere groepen	19
3.2	Vakantie	20
Artikel 44	Vakantiejaar	20
Artikel 45	Vakantie	20
Artikel 46	Vakantie bij aanvang respectievelijk beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar	20
Artikel 47	Afronding	20
Artikel 48	Opnemen van vakantie	20
Artikel 49	Opbouw vakantieaanspraken wanneer de werknemer geen arbeid verricht	21
Artikel 50	Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht	21
Artikel 51	Overschrijving en verjaring van vakantie	21
Artikel 52	Behoud van vakantieaanspraken bij indiensttreding	21
Artikel 53	Ontslag en vakantie	22
3.3	Buitengewoon verlof	22
Artikel 54	Buitengewoon verlof van korte en lange duur	22
Artikel 55	Ouderschapsverlof	23
HOOFDSTUK 5	Beloningen	24
4.1	Salaris	24
Artikel 56	Verlagen van het salaris	24
Artikel 57	Uitbetaling maandinkomen	24
Artikel 58	Toekenning van de salarisschaal	24
Artikel 59	Salarisvaststelling	25
Artikel 60	Inpassing in salarisschaal voor in dienst tredend personeel	25
Artikel 61	Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen I tot en met 9	25
Artikel 62	Invloed wijze van functie vervulling voor werknemers ingedeeld in de schalen I tot en met 9	26
Artikel 63	Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in schaal I 0 tot en met I 3	26
Artikel 64	Overgang naar een hogere schaal	27
Artikel 65	Variabele beloning	27
Artikel 66	Vakantie-uitkering	28
Artikel 67	Algemene aanpassing van het salaris	28
Artikel 68	Eenmalige uitkering	28
Artikel 69	Structurele bijdrage	28
Artikel 70	Winstuitkering	28
Artikel 71	Meeruren	29
4.2	Toelagen	29
Artikel 72	Bijzondere toelage	29
Artikel 73	Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)	29
Artikel 74	Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen voor specifieke groepen	30
Artikel 75	Toelage afbouwregeling Tot.	30
Artikel 76	Variabel pensioengevend inkomen	31

4.3	Toeslagen	32
Artikel 77	Toeslag voor overwerk	32
Artikel 78	Toeslag voor overwerk voor specifieke groepen	32
Artikel 79	Toeslag voor waakdienst	33
Artikel 80	Afbouwregeling toeslag waakdienst	35
Artikel 81	Toeslag voor het werken op feestdagen	36
Artikel 82	Toeslag voor waarneming hogere functie	36
4.4	Diversen	37
Artikel 83	Functiewaardering	37
Artikel 84	Jubileumgratificatie	37
Artikel 85	Cao à la carte	38
HOOFDSTUK 6	Sociale voorzieningen en pensionering	39
Artikel 86	Collectieve ongevallenverzekering	39
Artikel 87	Doorbetaling tijdens ziekte	39
Artikel 88	Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof	41
Artikel 89	Bedrijfsgeneeskundige begeleiding	41
Artikel 90	Maatregelen bij ziekte en structureel functionele beperking	41
Artikel 91	Overlijdensuitkering	45
Artikel 92	Anw-hiaat	45
Artikel 93	Aanmelding Pensioenfonds	45
Artikel 94	Pensioeningangsdatum	46
Artikel 95	Prepensioenbasisuitkering PostNL (PPB)	46
Artikel 96	Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)	47
Artikel 97	Seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT	47
Artikel 98	Salaristoeslag VPL	48
Artikel 99	Voorwaardelijk pensioen (zacht pensioen)	49
HOOFDSTUK 7	Personeelsbeleid en werkgelegenheid	50
Artikel 100	Regelingen personeelsbeleid en werkgelegenheid	50
Artikel 101	Allochtonen	50
Artikel 102	Min/max-arbeidsovereenkomsten	50
Artikel 103	Uitzendkrachten	50
Artikel 104	Afroepkrachten	50
Artikel 105	Rapportage medezeggenschap	50
Artikel 106	Leeftijdsbewust personeelsbeleid	51
Artikel 107	Gewetensbezwaren	51
Artikel 108	Reorganisatie	51
HOOFDSTUK 8	Vergoedingsregelingen	53
Artikel 109	Vergoedingsregeling woning-werk	53
Artikel 110	Aanvullende vergoedingsregeling woning-werk	56
Artikel 111	Vergoedingsregeling verhuiskosten	56
Artikel 112	Vergoedingsregeling telefoonkosten	57
Artikel 113	Koffiegeld	57
Artikel 114	Compensatie koffiegeld	58
Artikel 115	Vergoedingsregeling maaltijd bij overwerk	58
HOOFDSTUK 9	Vakbondswerk	59
Artikel 116	Vakbondsbijdrage	59
Artikel 117	Vakbondsfaciliteiten	59
Artikel 118	Vakbondsverlof	59

HOOFDSTUK 10	Overige bepalingen	61
	Artikel 119 Disciplinaire maatregelen	61
BIJLAGE 1	Salaristabel per 1 januari 2012	64
	Salaristabel per 1 december 2012	65
	Salaristabel per 1 januari 2013	66
BIJLAGE 2	Salaristabel per 1 januari 2012	67
	Salaristabel per 1 december 2012	68
	Salaristabel per 1 januari 2013	69
BIJLAGE 3	Beloningsregeling avondbestellers	70
BIJLAGE 4	Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici	71
BIJLAGE 5	Reglement prepensioenbasisuitkering PostNL (PPB)	74
BIJLAGE 6	Reglement vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)	79
BIJLAGE 7	Leeftijdsbewust personeelsbeleid	83
BIJLAGE 8	Flexmodel	86
BIJLAGE 9	Regeling cao à la carte	88

Considerans

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst

- 1 PostNL N.V. te 's Gravenhage voor:
 - PostNL Pakketten Benelux BV, te Hoofddorp
 - PostNL Transport B.V., te Hoofddorp

en

- 2 - Abvakabo FNV, te Zoetermeer
 - BVPP, te Tilburg
 - CNV Publieke Zaaak, te 's-Gravenhage
 - VPP, te 's-Gravenhage

nemen bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst in overweging dat:

- het overleg tussen partijen is gebaseerd op het beginsel dat partijen zich laten leiden door zowel het belang van de bij deze cao aangesloten werkgevers als het belang van de bij deze werkgevers werkzame personen;
- het de bedoeling van partijen is om gedurende de looptijd van de cao de arbeidsrust te verzekeren en alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen naleven c.q. de naleving daarvan met alle ten dienste staande middelen te zullen bevorderen.

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

1.1 DEFINITIEBEPALING

Artikel 1 Definities

Werkgever elk der partijen in de considerans genoemd onder 1;

Vakorganisaties elk der partijen in de considerans genoemd onder 2;

Werknemer de man of vrouw in dienst van de werkgever die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde schalen. Als werknemer in de zin van deze cao wordt echter niet beschouwd:

- degene die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft van 3 maanden of minder. Hiervan is uitgezonderd degene die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft van 3 maanden waarop het Flexmodel als bedoeld in bijlage 8 van toepassing is verklaard. Degene met wie na de termijn van 3 maanden of minder, anders dan voor vakantiewerk en opvang van piekdrukke, binnen een termijn van 3 maanden opnieuw een arbeidsovereenkomst voor dezelfde werkzaamheden wordt gesloten waardoor de totale duur van de arbeidsovereenkomsten meer dan 6 maanden bedraagt, wordt geacht vanaf dat moment werknemer in de zin van deze cao te zijn;
- degene die in dienst is bij de werkgever om op zaterdagen arbeid te verrichten;
- degene met een leer-/arbeidsovereenkomst, dan wel degene op een werkervaringsplaats.

Maandsalaris het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal;

Maandinkomen het maandsalaris verhoogd met de toelagen vermeld in deze cao en het gedeelte in schaal 10, 11, 12 en 13 boven het eindsalaris. Toeslagen maken hier geen deel van uit;

Salaris maandsalaris;

Salaris per uur bij een normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 32 (Normale arbeidsduur) van gemiddeld 39,25 uur 1/170,6e deel van het salaris;

bij een normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 32 (Normale arbeidsduur) van gemiddeld 37 uur 1/160,9e deel van het salaris;

Deeltijdwerker de werknemer die minder dan het normale aantal uren arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond;

Avondbesteller de werknemer die uitsluitend werkzaam is als avondbesteller bij PostNL Pakketten Benelux B.V. Op de avondbesteller zijn de hoofdstukken 4 (Beloningen) en 7 (Vergoedingsregelingen) niet van toepassing. Daarvoor in de plaats geldt bijlage 3 (Beloningsregeling avondbestellers);

Functie het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;

Plaats van tewerkstelling de gemeente waarin of van waaruit de werkzaamheden over het algemeen worden verricht;

Werktijdsregeling de door de werkgever voor de werknemers of groepen van werknemers vastgestelde arbeidstijden;

Bevoegde MZ-orgaan het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden;

1.2 BEPALINGEN BETREFFENDE DE CAO

Artikel 2 Karakter cao

De werkgever kan een werknemer in dienst nemen of houden onder voorwaarden die in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze cao is bepaald.

Artikel 3 Looptijd

- 1 Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 15 maanden. Zij treedt in werking op 1 januari 2012 en eindigt derhalve op 31 maart 2013.
- 2 Vanaf 1 april 2013 worden de cao's voor PostNL en PostNL Pakketten geïntegreerd in een gedifferentieerde cao.

Artikel 4 Tussentijdse herziening

Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

1.3 VERPLICHTINGEN CAO-PARTIJEN

Artikel 5 Geschillenregeling

- 1 Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen de werkgever en de vakorganisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
- 2 Wanneer binnen 2 maanden nadat de meest gereede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil schriftelijk aan de andere partijen bij de overeenkomst heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil voorleggen aan een daartoe in te stellen paritair samengestelde interpretatiecommissie die advies zal uitbrengen aan partijen.

Artikel 6 Informatieverschaffing aan vakorganisaties

De werkgever zal de vakorganisaties ten minste tweemaal per jaar informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot het personeel, organisatorische, commerciële, financieel-economische en technische beleid.

1.4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 7 Algemeen

De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

Artikel 8 Vermelding cao

De werkgever zal in de met de werknemer te sluiten arbeidsovereenkomst vermelden dat de cao van toepassing is.

Artikel 9 Ter beschikking stellen cao

De cao wordt geplaatst op Mijn PostNL waar de werknemer deze kan raadplegen. Op verzoek van de werknemer wordt de cao aan hem verstrekt.

Artikel 10 Informatie over instructies en voorschriften

De werkgever zal de werknemer inlichten welke instructies en voorschriften bij de werkzaamheden in acht moeten worden genomen. Voor zover schriftelijk vastgelegd, liggen de instructies en voorschriften op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats ter inzage.

Artikel 11 Verstrekken van persoonsgegevens

- 1 De werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens aan een derde voor zover zulks voortvloeit uit of verenigbaar is met het doel waarvoor de gegevens oorspronkelijk verzameld zijn.
- 2 Tot verstrekking van gegevens alleen bestaande uit naam, adres, woonplaats, postcode en soortgelijke voor communicatie benodigde gegevens over groepen van werknemers wordt eerst overgegaan na overleg met het bevoegde MZ-orgaan.
- 3 Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de in lid 2 bedoelde persoonsgegevens niet verstrekken.

Artikel 12 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid

De werkgever zal zorg dragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de werknemer zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid bevorderen.

Artikel 13 Klachtrecht

- 1 De werknemer, die van mening is dat hij door een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering, zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan met inachtneming van het bepaalde in de Concernregeling klachtrechtprocedure een klacht indienen bij de werkgever.
- 2 Alvorens te beslissen vraagt de werkgever advies aan de Klachtencommissie volgens de procedure die hiervoor in overleg met het bevoegde MZ-orgaan is vastgesteld in de Concernregeling klachtrechtprocedure.

1.5 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 14 Algemeen

- 1 De werknemer is gehouden zijn functie naar behoren te verrichten en al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten.
- 2 De werknemer is gehouden aan de door of namens de werkgever vastgestelde te zijner kennis gebrachte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen.

Artikel 15 Voldoen aan redelijke opdrachten

- 1 De werknemer zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het verrichten van andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden.
- 2 De werknemer zal, indien de werkgever dat nodig acht, op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn gebruikelijke zijn opgedragen werkzaamheden verrichten, wanneer dat redelijkerwijs van hem verlangd kan worden.
- 3 Het verrichten van andere werkzaamheden en/of het op een andere plaats van tewerkstelling verrichten van werkzaamheden zal in de regel een tijdelijk karakter hebben. Een en ander vindt eerst plaats na overleg met de betrokken werknemer.
- 4 Indien de werkgever dat nodig acht is de werknemer die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, verplicht ook boven de overeengekomen arbeidsduur arbeid te verrichten, dan wel zich beschikbaar te houden voor het zo nodig verrichten van arbeid.

Artikel 16 Wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling

De werkgever kan de werknemer verplichten in of nabij de plaats van tewerkstelling te wonen indien dit uit een oogpunt van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.

Artikel 17 Inzetbaarheid onder buitengewone omstandigheden

De werknemer die werkzaamheden verricht die strekken ter uitvoering van de universele postdienst of gedeelte daarvan waarmee de werkgever is belast, kan door de werkgever worden verplicht in geval van buitengewone omstandigheden zoals bedoeld in de Postwet deze werkzaamheden te blijven verrichten. Eveneens kan de werkgever bedoelde werknemer verplichten andere werkzaamheden te verrichten, mits ook deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de universele postdienst of gedeelte daarvan waarmee de werkgever is belast. Van bedoelde werknemer kan worden gevergd op een andere plaats dan de gebruikelijke plaats van tewerkstelling werkzaam te zijn.

Artikel 18 Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding

De werknemer is verplicht de door de werkgever voor de functie voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. De werknemer is hiervoor geen bijdrage verschuldigd. De kosten van reiniging en onderhoud van de bedrijfskleding zijn voor rekening van de werknemer.

Artikel 19 Geheimhouding

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf, de klanten en andere relaties van het bedrijf bekend is, waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.

Artikel 20 Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk

- 1 De werknemer zal, met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermijding van gevaren voor hemzelf of voor anderen.
- 2 De werknemer zal de door de werkgever vastgestelde en te zijner kennis gebrachte veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid naleven. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen te gebruiken.
- 3 De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
- 4 Indien de werknemer van de werkgever een vergoeding ontvangt voor het gebruik van eigen middelen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden in plaats van een bedrijfsmiddel, is hij verplicht er voor zorg te dragen dat dit middel in een zodanige staat van onderhoud is dat dit geen onnodige belasting of veiligheidsrisico's bij de uitvoering met zich meebrengt.
- 5 Bij twijfel of de werknemer de belasting van de werkzaamheden nog op een goede wijze aan kan blijken uit bijvoorbeeld het ziektedossier/-historie van de werknemer, kan de werkgever de werknemer aanmelden bij de Arbodienst voor een persoonlijk belastbaarheidsonderzoek. Dit onderzoek kan eventueel een op diens functie toegespitste conditietest omvatten.
- 6 De werknemer is gehouden al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten en draagt in die zin

verantwoordelijkheid voor zijn gedrag dat van invloed is op het voorkomen van verzuim als gevolg van ziekte en/of structureel functionele beperking.

- 7 De werknemer zal actief deelnemen aan de aangeboden voorlichting-, instructie- en trainingsprogramma's. Indien dit naar het oordeel van de werkgever buiten de arbeidstijd dient plaats te vinden teneinde de voortgang van de werkprocessen niet te belemmeren, zijn hierop de artikelen 77 (Toeslag voor overwerk) en 78 (Toeslag voor overwerk voor specifieke groepen) van toepassing met dien verstande dat de voor de werknemer geldende toeslag de helft bedraagt van het bepaalde in artikel 77 respectievelijk 78. De werkgever zal over de vormgeving en de implementatie daarvan overleg voeren met zijn bevoegde MZ-orgaan conform de WOR c.q. Arbowet.

Artikel 21 Nevenbezigheden

- 1 De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenbezigheden voordat hij daarmee aanvangt, dan wel bij aanvang van zijn dienstbetrekking.
- 2 Het is de werknemer niet toegestaan betaalde noch onbetaalde nevenbezigheden te verrichten:
 - die concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever;
 - waardoor sprake is van onverenigbaarheid van functies;
 - die, medisch gezien in combinatie met de functie bij het bedrijf van de werkgever, een te zware fysieke of geestelijke belasting voor de werknemer vormen;
 - die schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf van de werkgever;
 - waardoor strijdigheid ontstaat met het bepaalde in de Arbeidstijdenwet.
- 3 De werknemer die twijfelt of de door hem te verrichten nevenbezigheden in strijd zijn met het gestelde in lid 2, kan de werkgever toestemming vragen voor deze nevenbezigheden. De werkgever zal aan de werknemer binnen 4 weken schriftelijk en gemotiveerd zijn beslissing kenbaar maken.

Artikel 22 Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties

- 1 Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten en de daaruit voortvloeiende rechten, respectievelijk op het aandeel van de werknemer in die resultaten en in de daaruit voortvloeiende rechten. Indien de resultaten zijn behaald in samenwerking met anderen die niet aan deze cao zijn gebonden, rust op de werknemer de verplichting om desgevraagd al datgene te doen wat redelijkerwijze van hem verlangd kan worden om te bewerkstelligen dat de anderen hun aandeel in het resultaat en in de daaruit voortvloeiende rechten op redelijke voorwaarden overdragen aan de werkgever. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.
- 2 De werknemer is verplicht om de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk van de in het eerste lid genoemde resultaten op de hoogte te stellen.
- 3 De werkgever kan op de in het eerste lid genoemde resultaten rechten van industriële eigendom, zoals octrooi- en modelrechten, vestigen in en buiten Nederland. De werknemer dient, voor zover dit niet reeds op grond van het

bepaalde in het eerste lid is geschied, de in dat lid bedoelde rechten aan de werkgever over te dragen. De werknemer is verplicht om de werkgever elke medewerking te verlenen bij het vestigen of verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van bedoelde rechten, alsmede om desgevraagd al datgene te doen wat redelijkerwijze van hem verlangd kan worden om te bewerkstelligen dat de in het eerste lid bedoelde anderen deze medewerking eveneens verlenen. De werkgever verleent de werknemer bij de uitvoering van de in lid I bedoelde verplichtingen de benodigde medewerking en ondersteuning. De uit de nakoming van dit lid voortvloeiende kosten van de werknemer komen ten laste van de werkgever.

- 4 De werkgever kan, indien hij van zijn recht op de in het eerste lid genoemde resultaten geen gebruik wenst te maken, op verzoek van de werknemer hiervan schriftelijk afstand doen. Aan een dergelijke afstand kunnen nadere voorwaarden worden gesteld.
- 5 Indien de werkgever van het recht op octrooi gebruik maakt, wordt aan de werknemer een billijke vergoeding toegekend.

HOOFDSTUK 2

De dienstbetrekking

Artikel 23 Aard van de arbeidsovereenkomst

- 1 De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
- 2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan al dan niet met toepassing van het Flexmodel (bijlage 8) worden aangegaan. Indien de werkgever in de arbeidsovereenkomst het Flexmodel van toepassing verklaart, geldt het bepaalde in bijlage 8 (Flexmodel). Indien in de arbeidsovereenkomst het Flexmodel niet van toepassing is verklaard, kan tijdens de duur van de overeenkomst of de direct openvolgende arbeidsovereenkomst(en) het Flexmodel niet alsnog van toepassing worden verklaard.

Artikel 24 Proeftijd

Bij de aanvang van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd voor de duur van maximaal 2 maanden. Deze proeftijd wordt altijd schriftelijk overeengekomen onder vermelding van de duur van de proeftijd.

Artikel 25 De arbeidsovereenkomst

- 1 De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan.
- 2 In de arbeidsovereenkomst wordt in elk geval opgenomen:
 - a de datum van indiensttreding;
 - b de plaats van tewerkstelling bij aanvang van de dienstbetrekking;
 - c een omschrijving van de bij aanvang van de dienstbetrekking te verrichten werkzaamheden dan wel de functiebenaming;
 - d het salaris en de salarisschaal bij aanvang van de dienstbetrekking;
 - e de arbeidsduur;
 - f de verplichting tot geheimhouding van bedrijfsaangelegenheden;
 - g de vermelding dat de cao van toepassing is;
 - h de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is aangegaan; indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan de vermelding of het Flexmodel (bijlage 8) van toepassing is en, voor zover van toepassing, de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - i de vermelding of de proeftijd is overeengekomen en de duur van deze proeftijd.
- 3 Voorts kan de arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen bevatten met betrekking tot:
 - j het verrichten van nevenbezigheden;
 - k een non-concurrentiebeding.

Artikel 26 Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- 1 De werkgever en de werknemer nemen bij het bepalen van de opzegtermijn het volgende in acht:
 - a de opzegtermijn bedraagt voor de werkgever bij een dienstbetrekking die op de dag van de opzegging
 - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - 15 jaar of langer heeft geduurd: 6 maanden.

- b* de opzegtermijn bedraagt voor de werknemer 1 maand.
De opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de kalendermaand.
- 2 Voor de berekening van de duur van de dienstbetrekking worden de opvolgende dienstbetrekkingen bij de werkgever samengeteld.
- 3 De werkgever kan een langere opzegtermijn overeenkomen met de werknemer. In dat geval is de opzegtermijn voor de werkgever gelijk aan die van de werknemer.

Artikel 27 Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- 1 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst, bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, dan wel bij terugkeer van de tijdelijk afwezige werknemer.
- 2 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat:
 - a* de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van 1 maand, en
 - b* het einde van de dienstbetrekking het einde van de kalendermaand is.

Artikel 28 Beëindiging arbeidsovereenkomst bij structureel functionele beperking

- 1 Indien de werknemer uit hoofde van ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn functie ongeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst 2 jaar na aanvang van bedoelde ongeschiktheid beëindigd.
- 2 Tot deze beëindiging wordt eerst overgegaan nadat een zorgvuldig onderzoek is ingesteld naar de mogelijkheid om de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever te herplaatsen in een passende functie.
- 3 De termijn van 2 jaar genoemd in lid 1 wordt verkort indien en tot het moment waarop is vastgesteld dat de werknemer zonder gegronde reden weigert gevolg te geven aan redelijke voorschriften of getroffen maatregelen gericht op re-integratie, weigert passende arbeid te verrichten, weigert zijn medewerking te verlenen met betrekking tot een plan van aanpak dan wel onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie.
- 4 Indien de werknemer binnen uiterlijk een half jaar na de op grond van lid 1 geplande datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst zou zijn, kan op schriftelijk verzoek van de werknemer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitgesteld tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin het jubileum kan worden gevierd.

Artikel 29 Politiek ambt

De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt als gevolg van zijn verkiezing voor een politiek ambt, zal gedurende een termijn van maximaal 5 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking met voorrang in beschouwing genomen worden voor vacant te stellen functies.

Artikel 30 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioen

De arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de pensioeningangsdatum als bedoeld in artikel 94 (Pensioeningangsdatum).

HOOFDSTUK 3

Arbeidsduur

3.1 ARBEIDSDUUR

Artikel 31 Definities

1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- Arbeid* elke lichamelijke of geestelijke inspanning die de werkgever van de werknemer verlangt. Woon-werkverkeer valt hier niet onder;
- Arbeidstijd* de tijd waarin de werknemer arbeid verricht;
- Dienst* een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen 2 opeenvolgende onafgebroken rusttijden;
- Rusttijd* de tijd waarin geen arbeid wordt verricht gelegen tussen 2 opeenvolgende diensten;
- Dag* de tijd tussen 00.00 en 24.00 uur;
- Nachtdienst* een dienst waarbij arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur;
- Pauze* een aaneengesloten tijdruimte van ten minste 15 minuten waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid;
- Werk* arbeid;
- Feestdag* Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd en in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd;
- Waakdienst* de tijd waarin de werknemer tijdens de rusttijd verplicht is zich beschikbaar te houden om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid te verrichten;
- Normale arbeidsduur* de arbeidsduur voor de werknemer met een volledige dienstbetrekking;
- Rooster* de staat waarop de voor de werknemer elkaar opvolgende diensten zijn aangegeven;
- ATW* Arbeidstijdenwet;
- ATB* Arbeidstijdenbesluit;
- ATB Vervoer* Arbeidstijdenbesluit vervoer.
- 2 Voor een bestuurder van een auto met een laadvermogen van meer dan 500 kilogram tot en met 3500 kilogram is het in deze cao bepaalde ten aanzien van arbeidstijd, rusttijd, pauze en uren arbeid per week niet van toepassing. Voor deze werknemer geldt het ten aanzien daarvan bepaalde in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer.
- 3 Voor een bestuurder van een auto met een laadvermogen van meer dan 3500 kilogram is het in deze cao bepaalde ten aanzien van arbeidstijd, rusttijd, pauze en uren arbeid per week niet van toepassing. Voor deze werknemer geldt het ten aanzien daarvan bepaalde in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer.

Artikel 32 Normale arbeidsduur

- 1 De normale arbeidsduur bij een volledige dienstbetrekking bedraagt bij werkgever gemiddeld 39,25 uur per week.
- 2 Voor de werknemer werkzaam op 31 maart 2001 bij de productie unit Transport van Koninklijke PTT Post B.V. (nu PostNL Transport B.V.) die daar vanaf 1 april

2001 onafgebroken werkzaam is gebleven, blijft de voor hem direct voor 1 april 2001 van toepassing zijnde normale arbeidsduur van gemiddeld 37 uur per week ongewijzigd.

- 3 De werkgever kan in overleg met de vakorganisaties aan groepen werknemers die met bepaalde werkzaamheden zijn belast een reductie op de normale arbeidsduur verlenen.
- 4 De werknemer bedoeld in lid 3 ontvangt het bij een normale arbeidsduur behorend maandsalaris.

Artikel 33 Functiecontract

- 1 De werknemer die is ingedeeld in salarisschaal 7 of hoger, of de werknemer op wie bijlage 4 (Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici) van toepassing is, kan bij de aanvang van elk kalenderjaar indien de werkgever daarmee instemt, kiezen voor een functiecontract. Voor een werknemer die kiest voor een functiecontract is artikel 32 (Normale arbeidsduur) niet van toepassing. Bovendien zijn, buiten de in dit artikel bedoelde toelage, de in deze cao in hoofdstuk 4.2 genoemde toelagen met uitzondering van de toelage als bedoeld in artikel 72 (Bijzondere toelage) en de in hoofdstuk 4.3 genoemde toeslagen niet van toepassing.
- 2 In afwijking van het vorige lid kan de werknemer, die naar het oordeel van de werkgever regelmatig arbeid moet verrichten op ongebruikelijke tijdstippen, in aanmerking komen voor een toelage op grond van de artikelen 73 (Tot.), 74 (Tot. voor specifieke groepen) en 75 (Toelage afbouwregeling Tot.), indien aan de voorwaarden van deze artikelen is voldaan.
- 3 De werknemer die kiest voor een functiecontract ontvangt een variabele bonus van maximaal 4% van het jaarsalaris. Het percentage van de vakantie-uitkering over de variabele bonus, alsmede over de vaste maandelijkse toelage zoals genoemd in lid 4, wordt, zoals vermeld in artikel 66 (Vakantie-uitkering) lid 1, in de maand mei betaald. De hoogte van de bonus is afhankelijk van de beoordeling. Bij een beoordeling 'onvoldoende' bedraagt de bonus 0%, bij 'redelijk' 1%, bij 'goed' 2%, bij 'zeer goed' 3% en bij 'uitstekend' 4%. De bonus wordt uitgekeerd tegelijkertijd met het maandsalaris van december. De toelage en de variabele bonus maken geen deel uit van het maandinkomen. De toelage wordt aangemerkt als variabel pensioengevend inkomen.
- 4 In afwijking van het vorige lid geldt voor de werknemer waarop artikel 32 (Normale arbeidsduur) lid 2 van toepassing is en die kiest voor een functiecontract, in verband met de afwijkende normale arbeidsduur, een vaste maandelijkse toelage van 6% van het maandsalaris.
- 5 De werknemer heeft het recht om bij de aanvang van elk jaar maximaal 7 dagen te kopen waarop geen arbeid hoeft te worden verricht. In overleg met de manager kan dit aantal worden uitgebreid tot maximaal 12 dagen. Elke dag kost 0,38% van het jaarsalaris op voltijdbasis. De gekochte dagen worden verrekend met de bonus of indien dit niet voldoende is of bij ontbreken daarvan met het maandsalaris van december.
- 6 Voor de deeltijdwerker wordt het te ontvangen salaris gebaseerd op het aantal volledige dagen dat wordt gewerkt in relatie tot een voltijdwerker.

Artikel 34 Arbeidstijd

- 1 De arbeidstijd per dienst bedraagt ten hoogste 9,5 uren.

- 2 De arbeidstijd in een rooster bedraagt per week ten hoogste 45 uren.
- 3 De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot de tijd gedurende welke bepaalde aan de functie verbonden werkzaamheden ten hoogste mogen worden verricht.

Artikel 35 Vaststelling arbeidstijden

- 1 De elkaar opvolgende diensten worden vastgelegd in roosters, die een periode van een kwartaal, een half jaar of een jaar met de bij de werkgever geldende normale arbeidstijd beslaan. Voor voltijdwerkers bedraagt de maximum arbeidstijd in die roosters 45 uren per week en de minimum arbeidstijd 30 uren per week.
- 2 De vaststelling, wijziging of intrekking van de werktijdregeling geschiedt in overleg met het bevoegde MZ-orgaan.
- 3 In bijzondere gevallen kan de werkgever in overleg met het bevoegde MZ-orgaan afwijken van de mededelingstermijn zoals opgenomen in artikel 4:2 lid 1 en 2 ATW.

Artikel 36 Nachtdienst

- 1 De arbeidstijd per nachtdienst bedraagt ten hoogste 9 uren.
- 2 De werknemer kan ten hoogste in een reeks van 6 nachtdiensten achtereenvolgende arbeid verrichten.
- 3 In elke periode van 13 achtereenvolgende weken kan de werknemer ten hoogste 25 maal nachtdienst verrichten. Indien de dienst eindigt voor of op 02.00 uur kan de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste 52 maal nachtdienst verrichten.
- 4 De werknemer van 55 jaar of ouder is niet verplicht om nachtdienst te verrichten indien 3 uur of meer van de arbeidstijd in de dienst valt tussen 00.00 en 06.00 uur.

Artikel 37 Rusttijd en vijfdaagse werkweek

- 1 De rusttijd bedraagt ten minste 11 uren onafgebroken in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren. Eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren kan de rusttijd worden ingekort tot ten minste 8 uren, mits de werknemer in deze 8 uren niet hoeft te reizen.
- 2 De rusttijd na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur bedraagt ten minste 14 uren. Eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren kan de rusttijd worden ingekort tot ten minste 8 uren, mits de werknemer in deze 8 uren niet hoeft te reizen. In het geval ten minste 3 nachtdiensten achtereenvolgende verricht zijn waarop aansluitend geen nachtdienst wordt verricht, bedraagt de onafgebroken rusttijd na de laatste nachtdienst ten minste 48 uren.
- 3 De werkgever streeft er naar dat de werknemer in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd van 48 uren heeft, waardoor een vijfdaagse werkweek wordt bereikt.

Artikel 38 Pauze

- 1 Een arbeidstijd in een aaneengesloten dienst van meer dan 5,5 uren wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt in dat geval ten minste 30 minuten.

- 2 Bij een aaneengesloten dienst met een arbeidstijd van meer dan 8 uren bedraagt de pauze 45 minuten, waarvan ten minste 30 minuten aaneengesloten.
- 3 Onderbrekingen in de arbeidstijd van een dienst van minder dan 15 minuten worden aangemerkt als arbeidstijd. De werkgever bepaalt in welke gevallen en in hoeverre onderbrekingen in de dienst bij wijze van uitzondering als arbeidstijd meetellen.
- 4 Pauzes van een uur of minder tussen 22.00 en 06.00 uur gelden voor de volgende categorieën werknemers als arbeidstijd, mits van de dienst ten minste 3,5 uren arbeidstijd vallen tussen 00.00 en 06.00 uur:
 - a. Voor de werknemer die voor 1 april 1997 werkzaam was bij PTT Post B.V. bij de bedrijfsonderdelen PPL, PPP of EMS en onder de cao voor KPN 1995-1997 viel, mits dit op deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand aan 1 april 1997 in ten minste 1 betalingstijdvak is toegepast en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel werkzaam blijft.
 - b. Voor de werknemer die voor 1 mei 1998 werkzaam was als chauffeur die in het kader van de overheveling distributie grote belpakketten en satellieten van TNT Express Nederland naar de business unit Pakketservice van Koninklijke PTT Post B.V. (nu PostNL Pakketten Benelux BV) is overgegaan, mits dit op deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand aan 1 mei 1998 in ten minste 1 betalingstijdvak is toegepast en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel als chauffeur werkzaam blijft.
 - c. Voor de werknemer werkzaam op 31 maart 2001 bij de productie unit Transport van Koninklijke PTT Post B.V. (nu PostNL Transport BV) die daar van 1 april 2001 onafgebroken werkzaam is gebleven zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel als chauffeur werkzaam blijft.
- 5 De pauze kan achterwege blijven:
 - in geval van solitaire functies waar vervanging tijdens pauzes organisatorische problemen oplevert, of
 - in situaties waar de aard van het werk met zich meebrengt dat de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden steeds bereikbaar moet zijn.

Artikel 39 Zon- en feestdagen

- 1 Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende:
 - a geen arbeid wordt verricht op ten minste 13 zondagen per periode van 6 maanden. De werknemer heeft recht op ten minste 26 vrije zondagen per jaar
 - b de werknemer wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de Sabbat of op de Zevendedag viert, overeenkomstige toepassing ten aanzien van de Sabbat onderscheidenlijk de Zevendedag, indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft gericht tot de werkgever;
 - c op andere feestdagen samenhangend met godsdienstige opvattingen, wordt op verzoek van de werknemer bij het inroosteren van werk zoveel mogelijk

- rekening gehouden met bedoelde dagen, dan wel wordt de desbetreffende werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen.
- 2 Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, zal het maandinkomen worden doorbetaald.
 - 3 Voor de werknemer, die zijn onafgebroken wekelijkse rusttijd in het algemeen niet op zaterdag en zondag heeft en die als gevolg van het samenvallen van feestdagen met zijn rusttijd structureel gezien meer moet werken dan een werknemer die zijn onafgebroken wekelijkse rusttijd in het algemeen wel op zaterdag en zondag heeft, wordt per werkgever de wijze van compensatie geregeld.

Artikel 40 Arbeidstijd inclusief overwerk

Indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid incidenteel en voor korte tijd dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt, verricht de werknemer arbeid voor ten hoogste:

- 12 uren per dag;
- 9 uren per nachtdienst, bij een nachtdienst met 3 nachtelijke uren of meer, dan wel 10 uren per nachtdienst, bij een nachtdienst met minder dan 3 nachtelijke uren. In beide gevallen dient het gestelde in artikel 5:9 lid 1 en lid 3 ATW in acht genomen te worden.
- 54 uren per week, in welk geval het gestelde in artikel 5:9 lid 1 ATW in acht genomen dient te worden.

Artikel 41 Waakdienst

Voor het verrichten van waakdienst geldt hetgeen in artikel 5:9 ATW is bepaald, met dien verstande dat een werknemer ten hoogste eenmaal per periode van 4 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten waakdienst kan verrichten.

Artikel 42 Afwijken van arbeidstijden

- 1 De werkgever kan om dringende redenen van bedrijfsbelang zodanig afwijken van het gestelde in de artikelen 34 (Arbeidstijd) lid 1, 36 (Nachtdienst) lid 1 en 37 (Rusttijd en vijfdaagse werkweek) lid 1 en 2 dat de werknemer ten hoogste eenmaal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken 14 uren per dag, of per nachtdienst arbeid verricht, mits de werknemer in een tijdruimte van 7 maal 24 uren een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren heeft.
- 2 Bij toepassing van lid 1 wordt het bevoegde MZ-orgaan hierover na afloop geïnformeerd.

Artikel 43 Bijzondere groepen

- 1 De werknemer van 60 jaar of ouder die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een half uur verkorting van de arbeidstijd in de dienst met behoud van maandinkomen. Voor de werknemer van 63 jaar of ouder bedraagt deze verkorting 1 uur. Is verkorting van de arbeidstijd in de dienst om organisatorische redenen niet mogelijk, dan kan een andere compensatie in vrije tijd worden toegekend.
- 2 De in lid 1 genoemde verkorting geldt zowel voor de werknemer met een volledige dienstbetrekking als voor de deeltijdwerker die een dienst heeft gelijk aan die van de werknemer met een volledige dienstbetrekking.

- 3 Voor de vrouwelijke werknemer gelden tijdens de zwangerschap en na de bevalling de artikelen 4:5 tot en met 4:8 van de ATW.
- 4 Voor de arbeids- en rusttijden van de werknemers van 16 en 17 jaar gelden de afwijkende normen zoals vermeld in de ATW.

3.2 VAKANTIE

Artikel 44 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

Artikel 45 Vakantie

- 1 De werknemer met een volledige dienstbetrekking bouwt per volledig vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is vakantie op tot een totaal van 195 uur, met doorbetaling van maandinkomen.
- 2 De in lid 1 genoemde basisvakantie wordt voor de werknemer die in het desbetreffende kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verhoogd met 16 uur.
- 3 De in lid 1 genoemde basisvakantie wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de navolgende tabel:

Leeftijdverhoging

35 t.e.m. 44 jaar	8 uur
45 t.e.m. 49 jaar	16 uur
50 t.e.m. 54 jaar	24 uur
55 t.e.m. 59 jaar	39 uur
60 jaar of ouder	47 uur

- 4 Voor de deeltijdwerker wordt het recht op vakantie in uren naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 46 Vakantie bij aanvang respectievelijk beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar

- 1 Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie in evenredigheid met het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn.
- 2 Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie in evenredigheid met het aantal volle kalendermaanden dat hij gedurende dat kalenderjaar in dienst is geweest. In afwijking hiervan heeft de werknemer, indien de dienstbetrekking korter dan 2 maanden heeft geduurd, een zuiver proportionele aanspraak op vakantie.

Artikel 47 Afronding

Bij de vaststelling van vakantieaanspraken in uren vindt afronding naar boven plaats.

Artikel 48 Opnemen van vakantie

- 1 De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Daarbij is het uitgangspunt dat de werknemer met het oog op

zijn welzijn ieder jaar voldoende vakantie opneemt. Indien de werkgever niet binnen een maand nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft ingediend zijn gewichtige redenen schriftelijk heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan ten behoeve van de vakantieplanning voor een bedrijfsonderdeel of afdeling een datum vaststellen waarvoor de werknemer zijn wensen schriftelijk kenbaar moet hebben gemaakt. De werkgever geeft uiterlijk een maand na bedoelde sluitingsdatum aan of de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer is vastgesteld.

- 2 In het algemeen zal de vakantie van de werknemer eenmaal per jaar een aaneengesloten periode van 3 weken omvatten, voor zover het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.
- 3 De werknemer neemt zijn vakantieaanspraken in uren op. Bij het opnemen van vakantie op dagen waarop de werktijd voor de werknemer meer of minder is dan 8 uren, wordt het aantal uren van het vakantietoeged afgeschreven dat de werknemer had moeten werken. De werkgever kan nadere voorwaarden stellen over de wijze waarop de vakantie dient te worden opgenomen.

Artikel 49 Opbouw vakantieaanspraken wanneer de werknemer geen arbeid verricht

- 1 De werknemer bouwt geen vakantieaanspraken op over de periode waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op maandinkomen heeft.
- 2 De werknemer bouwt echter wel vakantieaanspraken op over de periode waarover hij geen aanspraak op maandinkomen heeft in de gevallen en onder de voorwaarden genoemd in artikel 7: 635 BW.

Artikel 50 Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- 1 In het geval dat een werknemer gedurende zijn vakantie aanspraak kan doen gelden op verlof als bedoeld in artikel 54 (Buitengewoon verlof van korte en lange duur) lid 1 sub d, e, f, i en j wordt de desbetreffende tijd niet beschouwd als genoten vakantie, tenzij de werknemer er mee instemt dat deze dagen als vakantie worden aangemerkt overeenkomstig het bepaalde in artikel 4:6 Wet arbeid en zorg.

Artikel 51 Overschrijving en verjaring van vakantie

- 1 Indien de werkgever de vakantie niet of niet geheel in het desbetreffende vakantiejaar vaststelt, zal hij deze zoveel mogelijk in het daarop volgende vakantiejaar vaststellen.
- 2 Aanspraken op niet genoten vakantie verjaren 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 52 Behoud van vakantieaanspraken bij indiensttreding

In het geval dat de werknemer bij zijn indiensttreding aantoont dat hij, op grond van nog niet genoten vakantie bij zijn vorige werkgever, aanspraak heeft op verlof zonder doorbetaling van maandinkomen, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer hij deze kan genieten.

Artikel 53 Ontslag en vakantie

- 1 De werkgever zal bij het beëindigen van de dienstbetrekking de te veel genoten vakantie met de werknemer verrekenen.
- 2 Heeft de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking de hem toekomende vakantie nog niet geheel opgenomen, dan wordt dit met hem verrekend, tenzij de werkgever de aan de werknemer toekomende vakantie nog voor het einde van de dienstbetrekking vaststelt.

3.3 BUITENGEWOON VERLOF**Artikel 54 Buitengewoon verlof van korte en lange duur**

- 1 Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof met doorbetaling van maandinkomen toegekend:
 - a bij ondertrouw van de werknemer: 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 werknemer: 4 dagen;
 - d voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag;
 - e - bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: 4 dagen;
 - bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen;
 - bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad kan ten hoogste 1 dag verlof worden verleend;
 - in geval de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap of met beide wordt verlof verleend voor ten hoogste 4 dagen;
 - f bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: ten hoogste 2 dagen;
 - g bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, 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 werknemer, van de echtgenoot of echtgenote, ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen: 1 dag;
 - h voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: ten hoogste 2 dagen;
 - i - bij verhuizing in geval van overplaatsing: 2 dagen;
 - bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: eenmaal in een kalenderjaar en ten hoogste 2 dagen;
 - j voor het voldoen aan een wettelijke verplichting: de tijd die daarvoor nodig is; een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de werktijd niet mogelijk is. Doorbetaling van het maandinkomen vindt in dit geval plaats onder aftrek van vergoedingen die ter zake van derden kunnen worden verkregen.
- 2 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.

- 3 De werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, de werknemer buitengewoon verlof toekennen met doorbetaling van het maandinkomen indien en voor zolang niet op andere wijze in de zorg voor zieke kinderen, partner of ouders kan worden voorzien. De werkgever maakt in overleg met de werknemer met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake afspraken over de duur en omvang van het verlof, waarbij van de werknemer de bereidheid wordt verwacht vakantie en eventuele restitutie in tijd aan te wenden.
- 4 De werkgever kan voorts op verzoek van de werknemer, zo nodig onder voorwaarden, verlof met of zonder doorbetaling van maandinkomen verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat.
- 5 Voor de toepassing van dit artikel wordt met de echtgenoot of echtgenote van de werknemer gelijkgesteld de persoon met wie de niet-gehuwde werknemer als levenspartner samenwoont. Deze gelijkstelling vindt slechts plaats indien de werknemer de werkgever van deze samenwoning schriftelijk mededeling heeft gedaan.

Artikel 55 Ouderschapsverlof

- 1 In aanvulling op het gestelde in Hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op verlof zonder doorbetaling van het maandinkomen over een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden, waarbij het verlof verleend wordt over ten hoogste de helft van de overeengekomen arbeidsduur per week. Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
- 2 De werknemer kan in overleg met de werkgever, met inachtneming van de maximale omvang van het verlof als bedoeld in lid 1, een andere vormgeving van het verlof overeenkomen. De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot een andere vormgeving alleen afwijzen op grond van het bedrijfsbelang.
- 3 De werknemer meldt het voornemen tot verlof ten minste 2 maanden voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de werkgever, onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
- 4 De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- 5 De opbouw van aanspraken op pensioen van de werknemer en de deelname aan de Anw-hiaatverzekering wordt voortgezet op basis van de overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaande aan het verlof. De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de dienstbetrekking waarover verlof wordt genoten, komt voor rekening van de werkgever en zal door de werkgever worden afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds PostNL.
- 6 De periode van het verlof telt volledig mee bij het bepalen van het aantal jaren dat de werknemer bij de werkgever in dienst is.
- 7 Indien de werknemer tijdens het verlof in het bedrijfsbelang een studie volgt, zullen de kosten hiervan gedurende het verlof volledig worden vergoed indien de studie met goed gevolg wordt afgesloten. Voor het overige zal gehandeld worden volgens de Concernregeling opleidingsfaciliteiten.

HOOFDSTUK 4

Beloningen

4.1 SALARIS

Artikel 56 Verlagen van het salaris

De werknemer kan een deel van zijn salaris bestemmen voor nader door de werkgever aangegeven doeleinden. Voor het daarvoor bestemde deel wordt het salaris verlaagd. Deze verlaging geldt niet voor de berekening van de in hoofdstuk 4.2 genoemde toelagen en in hoofdstuk 4.3 genoemde toeslagen, de vaste maandelijkse toelage en de variabele bonus als bedoeld in artikel 33 (Functiecontract), de persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 62 (Invloed wijze van functievervulling voor werknemers ingedeeld in de schalen I tot en met 9) lid 2, de vast te stellen relatieve salarispositie boven het eindsalaris als bedoeld in artikel 63 (Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in schaal 10 tot en met 13) lid 4 en de berekening van de vakantie-uitkering als bedoeld in artikel 66 (Vakantie-uitkering).

Artikel 57 Uitbetaling maandinkomen

Het maandinkomen wordt uiterlijk de drieëntwintigste van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bankrekening. In de maand van overlijden wordt het volledig maandsalaris overgeschreven, alsmede de toelagen en toeslagen tot de dag van overlijden.

Artikel 58 Toekenning van de salarisschaal

- 1 Voor de toekenning van één van de salarisschalen uit de salaristabel, zoals opgenomen in de bijlagen 1 en 2, is bepalend het niveau van de functie, of in afwijking daarvan het bepaalde in de Beloningsregeling avondbestellers (bijlage 3) of de Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici (bijlage 4). Voor de vaststelling van het niveau van de functie wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering.
- 2 Aan de werknemer die nog niet over de kundigheden en de vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan gedurende maximaal 1 jaar een lagere salarisschaal worden toegekend dan die welke met het functieniveau overeenkomt. Met de werknemer worden regelmatig voortgangsgesprekken gehouden waarin wordt vastgesteld of hij over de kundigheden en de vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist. Zodra is vastgesteld dat de werknemer de functie volledig kan uitoefenen, wordt aan de werknemer de salarisschaal toegekend die met het functieniveau overeenkomt.
Indien deze toekenning van een lagere salarisschaal van toepassing is op groepen van werknemers, zal de werkgever hiervoor in overleg met de vakorganisaties een regeling vaststellen.
- 3 De in het vorige lid genoemde beperking in tijd geldt niet voor de werknemer met een hoger beroeps- of academische opleiding, noch voor groepen van werknemers waarvoor werkgever in overleg met de vakorganisaties een regeling heeft vastgesteld.

- 4 Voor de werknemer met een recent afgeronde hoger beroeps- of academische opleiding die zonder relevante werkervaring in het kader van management development voor een loopbaantraject in dienst is getreden, geldt de beloningsregeling zoals opgenomen in bijlage 4 (Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici).

Artikel 59 Salarisvaststelling

- 1 Het salaris binnen de salarisschaal wordt vastgesteld op basis van de ervaring en de wijze van functioneren van de werknemer.
- 2 De werknemer die jonger is dan 21 jaar ontvangt in de salarisschaal het salaris behorend bij zijn leeftijd.
- 3 De salarisschalen met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden bij een normale arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 32 (Normale arbeidsduur). Voor de deeltijdwerker worden deze bedragen naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 60 Inpassing in salarisschaal voor in dienst tredend personeel

- 1 Voor de werknemer jonger dan 21 jaar vindt inpassing plaats op het salaris dat bij de leeftijd hoort.
- 2 Voor de werknemer van 21 jaar of ouder vindt inpassing in beginsel plaats op de laagste trede in het schaaljarendeel van de betreffende salarisschaal. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring in soortgelijke functies. Voor de schalen waarin leeftijdssalarissen voorkomen (de schalen 1 tot en met 7) kan dit in beginsel tot het maximum van het aantal ervaringsjaren vanaf de leeftijd van 21 jaar.

Artikel 61 Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 9

- 1 Aan de werknemer wordt jaarlijks de volgende stap in de salarisschaal toegekend tot het eindsalaris van de salarisschaal is bereikt.
- 2 Indien het functioneren van de werknemer als onvoldoende of als niet-positief wordt beoordeeld, zal dit gemotiveerd moeten worden aangegeven. De in lid 1 bedoelde volgende stap in de salarisschaal wordt dan niet toegekend.
- 3 De aanpassing van het leeftijdssalaris gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt. Bij het bereiken van de 21-jarige leeftijd wordt het aanvangssalaris van de schaal toegekend. Ook deze aanpassing gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt.
- 4 De toekenning van (een) stap(pen) in het schaaljarendeel van de salarisschaal gaat in op 1 januari. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse stap in de schaal toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden. De werknemer aan wie in het voorafgaande jaar wegens het bereiken van de 21-jarige leeftijd het aanvangssalaris van de schaal is toegekend, ontvangt per 1 januari de volgende stap in de schaal indien voor 1 oktober van dat voorafgaande jaar de leeftijd van 21 jaar is bereikt.

Artikel 62 Invloed wijze van functievervulling voor werknemers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 9

- 1 Indien het oordeel over de functievervulling van de werknemer daartoe aanleiding geeft, kunnen vanaf het aanvangssalaris in de schaal jaarlijks 1 of 2 extra stappen worden toegekend.
- 2 Na het bereiken van het eindsalaris kan in bijzondere gevallen, indien het oordeel over de functievervulling daartoe aanleiding geeft, een persoonlijke toelage boven het eindsalaris worden toegekend. Deze persoonlijke toelage wordt per jaar toegekend in stappen van 2% van het eindsalaris tot de navolgende maxima:
 - schaal 1 tot en met 5: 6%;
 - schaal 6 tot en met 9: 8%.
 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.
- 3 Voor de werknemer van 50 jaar of ouder die ten minste 5 jaar de persoonlijke toelage ononderbroken heeft ontvangen en waarvan vervolgens op grond van de laatste volzin van lid 2 de toelage wordt afgebouwd maar waarvan het oordeel wel positief is, wordt in afwijking daarvan de toelage per jaar afgebouwd in stappen van 1% tot niet meer dan de helft van het door de werknemer bereikte percentage van de toelage. Voor bedoelde werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, vindt geen (verdere) afbouw plaats.

Artikel 63 Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in schaal 10 tot en met 13

- 1 Aan de werknemer ingedeeld in schaal 10, 11, 12 of 13 wordt een jaarlijkse verhoging toegekend op basis van een beoordeling. De verhoging wordt toegekend afhankelijk van de beoordeling en de positie in de schaal aan de hand van navolgende tabel. De positie in de schaal is het feitelijk salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de desbetreffende schaal

Positie in de schaal	Jaarlijks verhogingspercentage bij een beoordeling 'goed'
<i>Kleiner dan 80.0</i>	3
<i>80.0 tot 90.0</i>	2,5
<i>90.0 tot 100.0</i>	2

- 2 Voor de werknemer met een beoordeling 'redelijk' bedraagt de jaarlijkse verhoging de helft van het verhogingspercentage dat behoort bij een beoordeling 'goed'. Indien het functioneren van de werknemer als onvoldoende wordt beoordeeld, zal dit gemotiveerd worden aangegeven. Een jaarlijkse verhoging wordt dan niet toegekend.
- 3 De werknemer met een beoordeling 'zeer goed' of 'uitstekend' krijgt een extra verhoging boven de jaarlijkse verhoging die behoort bij een beoordeling 'goed'. De extra verhoging bij de beoordeling 'uitstekend' bedraagt tweemaal de extra verhoging bij de beoordeling 'zeer goed'. De feitelijke verhogingen worden bepaald aan de hand van het vastgestelde budget per schaal en het totaal aantal beoordelingen 'zeer goed' en 'uitstekend' in deze schaal. De toegekende extra verhogingen maken deel uit van de voor de werknemer nieuw vast te stellen relatieve salarispositie (RSP).

- 4 De maximaal te bereiken positie ten opzichte van het eindsalaris is:
 - 100% bij een beoordeling 'redelijk' of een beoordeling 'goed';
 - 105% bij een beoordeling 'zeer goed';
 - 110% bij een beoordeling 'uitstekend'.
- 5 Het budget als bedoeld in lid 3 wordt jaarlijks per salarisschaal vastgesteld. Het budget voor de extra verhogingen bedraagt per schaal 0,5% over de som van de salarissen van de werknemers in de betreffende schaal op 1 september voorafgaand aan de datum van de jaarlijkse salarisaanpassing.
- 6 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. Voor de werknemer van 50 jaar of ouder die ten minste 5 jaar ononderbroken een salarisbedrag boven het eindsalaris in de schaal heeft ontvangen en waarvan de beoordeling ten minste 'goed' is, bedraagt de afbouw in stappen 1% van het eindsalaris tot niet meer dan de helft van de door de werknemer bereikte positie ten opzichte van het eindsalaris. Voor bedoelde werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, vindt geen (verdere) afbouw plaats.
- 7 De salarisverhogingen gaan in op 1 januari. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse verhoging in de schaal toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden.

Artikel 64 Overgang naar een hogere schaal

- 1 Indien de werknemer een leeftijdssalaris heeft, wordt bij overgang naar een hogere schaal het leeftijdssalaris uit de hogere schaal toegekend.
- 2 Indien de werknemer is ingedeeld in het schaaljarendeel van de salarisschaal, wordt voor het vaststellen van de schaalverhoging uitgegaan van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de oude en de nieuwe schaal. De verhoging bedraagt de helft van dit verschil met dien verstande dat:
 - in de schalen 1 tot en met 9 de inpassing plaatsvindt door de som van het oude salaris en de verhoging af te ronden naar het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal;
 - in de schalen 10 tot en met 13 de inpassing plaatsvindt zonder afronding.
- 3 Bij overgang naar een hogere schaal vervalt de persoonlijke toelage. Bij de inpassing in de nieuwe schaal wordt met het bedrag van deze toelage rekening gehouden voor zover het eindsalaris in de nieuwe schaal nog niet is bereikt. De hoogte van het salaris uit de oude schaal inclusief de persoonlijke toelage wordt gegarandeerd.

Artikel 65 Variabele beloning

- 1 In aanvulling op het gestelde in de artikelen 58 tot en met 64 kan de werkgever voor functies in het commerciële werkveld, waarbij sprake is van kwantificeerbare omzetdoelstellingen, een systeem van variabele beloning toepassen.
- 2 De werknemer die valt onder een systeem van variabele beloning, komt niet in aanmerking voor toelagen en toeslagen als bedoeld in artikel 73 (Tot.), artikel 74 (Tot. voor specifieke groepen), artikel 75 (Toelage afbouwregeling Tot.), artikel 77 (Toeslag voor overwerk), artikel 78 (Toeslag voor overwerk voor specifieke groepen), artikel 79 (Toeslag voor waakdienst), artikel 80 (Afbouwregeling toeslag waakdienst) en artikel 81 (Toeslag voor het werken op feestdagen).

- 3 De variabele beloning maakt geen deel uit van het maandinkomen.

Artikel 66 Vakantie-uitkering

- 1 De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
- 2 De vakantie-uitkering wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen maandinkomen. De minimum vakantie-uitkering voor de werknemer van 21 jaar of ouder bedraagt €95,29 per maand. Voor de werknemer jonger dan 21 jaar vindt een korting op de minimum vakantie-uitkering plaats van 8% per leeftijdsjaar jonger dan 21 jaar.
- 3 Voor de deeltijdwerker wordt de minimum vakantie-uitkering naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 67 Algemene aanpassing van het salaris

Het maandsalaris wordt ingaande 1 december 2012 met 1,1% en ingaande 1 januari 2013 met 0,6% verhoogd. In bijlage 1 en 2 zijn de salaristabellen opgenomen, behorende bij respectievelijk een 39,25-urige en 37-urige werkweek.

Artikel 68 Eenmalige uitkering

Aan de werknemer die in dienst was eind 2012 en in dienst is in september 2013 wordt over 2012 een eenmalige uitkering op voltijdbasis betaalbaar gesteld van € 1.000,-. De eenmalige uitkering wordt betaalbaar gesteld in de maand september 2013. Voor de deeltijdwerker wordt dit bedrag naar evenredigheid van de omvang van de dienstbetrekking vastgesteld.

Artikel 69 Structurele bijdrage

De werkgever stelt een bedrag ter hoogte van 1% van het maandsalaris aan de werknemer betaalbaar, dat de werknemer kan aanwenden voor stortingen op de levenslooptreffer. Er geldt voor de levenslooptreffer een wettelijke overgangsmaatregel waarover informatie is te vinden op de site Mijn PostNL.

Artikel 70 Winstuitkering

- 1 PostNL Pakketten stelt bij de salarisbetaling van maart 2013 aan de dan in dienst zijnde werknemer over het boekjaar 2011 een uitkering van 2% betaalbaar. Het percentage wordt berekend over het totaal van de aan de werknemer in 2011 betaalde maandsalarissen (met een maximum van 12 maanden).
- 2 Indien de werknemer slechts een deel van de periode 2011 en 2012 in dienst is geweest, stelt de werkgever over 2011 een percentage van 1,5% en in 2012 een percentage van 0,5% van de betreffende maandsalarissen in dat kalenderjaar betaalbaar indien de werknemer in het betreffende kalenderjaar ten minste 6 maanden in dienst is geweest.
- 3 De winstdelingsregeling in de cao voor PostNL Pakketten is met het einde van de cao voor PostNL Pakketten vervallen. In het overleg over de cao voor PostNL wordt de winstdelingsregeling vastgesteld, met dien verstande dat partijen beogen overeenstemming te bereiken over een kwalitatief criterium. Indien de bespreking in het komende cao-overleg voor PostNL niet leidt tot overeenstemming over dit onderwerp, zal voor de werknemers vallend onder de cao voor PostNL Pakketten uiterlijk per 1 januari 2014 uitvoering worden gegeven aan de afspraak onder punt 2.4 sub 4 zoals die in het cao-akkoord voor PostNL van 4 februari 2013 is gemaakt.

Artikel 71 Meeruren

- 1 Als meeruren worden beschouwd de uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de voor de werknemer geldende overeengekomen arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur niet wordt overschreden.
- 2 Over meeruren vindt betaling plaats van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Over deze uren vindt opbouw van vakantie en vakantie-uitkering plaats. Deze uren tellen eveneens mee voor het bepalen van de berekeningsbasis voor doorbetaling tijdens ziekte (artikel 87) alsmede voor de hoogte van de prepensioenbasisuitkering (artikel 95), de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden (artikel 96), de salaristoelage VPL (artikel 98) en het pensioen als bedoeld in het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL. Tevens kunnen artikel 73 (Tot.), artikel 74 (Tot. voor specifieke groepen) en artikel 77 (Toelage voor overwerk) lid 2 op deze uren van toepassing zijn.

4.2 TOELAGEN

Artikel 72 Bijzondere toelage

De werkgever kan op grond van bedrijfsbelang tijdelijk een toelage toekennen aan de werknemer of groepen van werknemers.

Artikel 73 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)

- 1 De werknemer ingedeeld in een van de schalen I tot en met I0 die anders dan bij wijze van overwerk regelmatig arbeid moet verrichten op de tijdstippen genoemd in lid 2 ontvangt een toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur
- 2 De hoogte van de toelage per uur is:

Uren	0-6	6-21	21-22	22-24
Maandag t/m vrijdag	30%	–	20%	20%
Zaterdag	40%	40%	40%	40%
Zondag	100%	100%	100%	100%

- 3 De werkgever kan in plaats van een percentage per uur in overleg met het bevoegde MZ-orgaan voor groepen van werknemers een vaste toelage toekennen. De hoogte van deze vaste toelage komt ten minste overeen met de hoogte van de toelage die de werknemer op basis van lid 2 zou ontvangen.
- 4 a De werknemer die om redenen van bedrijfsbelang, waaronder ook begrepen het volgen van een functie-opleiding, tijdelijk wordt belast met een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal 6 volle betalingstijdvakken doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie berekend op de wijze als aangegeven in lid 5.
 b De werknemer die op grond van een sociale indicatie tijdelijk wordt belast met een gedeeltelijke taak of een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal 6 volle betalingstijdvakken doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie berekend op de wijze als aangegeven in lid 5.
- 5 Indien doorbetaling van de Tot. aan de orde komt, wordt indien kan worden bepaald wat gedurende de afwezigheid van de werknemer aan Tot. zou zijn ontvangen, deze toelage uitbetaald. Indien niet of niet meer kan worden bepaald

welke Tot. gedurende de afwezigheid van de werknemer zou zijn ontvangen, wordt de doorbetaling gebaseerd op het gemiddelde Tot.-bedrag over de laatste 3 betalingstijdvakken voorafgaand aan het tijdvak waarin de doorbetaling plaatsvindt.

Artikel 74 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen voor specifieke groepen

- 1 Dit artikel is van toepassing op de werknemer ingedeeld in een van de schalen I tot en met 10, vallend onder een van de volgende groepen
 - de werknemer die voor 1 april 1997 werkzaam was bij PTT Post B.V. bij de bedrijfsonderdelen PPL, PPP of EMS en onder de CAO voor KPN 1995-1997 viel, mits deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand aan 1 april 1997 in ten minste 1 betalingstijdvak Tot. heeft ontvangen en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel werkzaam blijft.
 - de werknemer die voor 1 mei 1998 werkzaam was als chauffeur die in het kader van de overheveling distributie en grote bel pakketten en satellieten van TNT Express Nederland naar de business unit Pakketservice van Koninklijke PTT Post B.V. (nu PostNL Pakketten Benelux BV). is overgegaan, mits deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand ten minste 1 betalingstijdvak Tot. heeft ontvangen en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel als chauffeur werkzaam blijft.
 - de werknemer werkzaam op 31 maart 2001 bij de productie unit Transport van Koninklijke PTT Post B.V. (nu PostNL Transport B.V.) die daar vanaf 1 april 2001 onafgebroken werkzaam is gebleven en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel als chauffeur werkzaam blijft.
- 2 De werknemer die anders dan bij wijze van overwerk regelmatig arbeid moet verrichten op de tijdstippen genoemd in lid 3, ontvangt een toelage die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur.
- 3 De hoogte van de toelage is:

Uren	0-6	6-8	8-18	18-22	22-24
<i>Maandag t/m vrijdag</i>	40%	20%	–	20%	40%
<i>Zaterdag</i>	40%	40%	40%	40%	40%
<i>Zondag</i>	100%	100%	100%	100%	100%

Voor de arbeid verricht tijdens de uren van 6-8 en van 18-22 op maandag tot en met vrijdag wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen voor 07.00 uur respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.

Indien de arbeid uiterlijk is aangevangen op 24.00 uur en de dienst eindigt tussen 06.00 uur en uiterlijk 08.00 uur is de hoogte van de toelage per uur van maandag tot en met vrijdag tijdens de uren 6-8 25%.

- 4 Voor de in lid 1 bedoelde werknemer is het gestelde in artikel 74 (Tot.) lid 3, 4 en 5 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 75 Toelage afbouwregeling Tot.

- 1 De werknemer die buiten zijn schuld blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten heeft door het wegvallen of verminderen van de Tot., ontvangt een garantietoelage. Een garantietoelage komt aan de orde als het wegvallen of de vermindering van de Tot. wordt veroorzaakt door:

- a reorganisatie;
 b overgang naar een andere functie wegens opheffing van de functie.
 De werkgever kan in andere uitzonderlijke situaties waarin de oorzaak voor het wegvallen of verminderen van de Tot. is gelegen in factoren die niet door de werknemer zelf kunnen worden beïnvloed, eveneens de garantietoelage toekennen.
- 2 De regeling geldt voor de werknemer die:
- a ten minste 2 jaar direct voorafgaande aan bovenbedoelde beëindiging of vermindering van de Tot. zonder onderbreking Tot. heeft ontvangen, en
 b in verband met het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de Tot. blijvend minder inkomsten heeft, mits deze vermindering van inkomsten ten minste 3% van het maandinkomen exclusief de Tot. bedraagt.
- Bij een reorganisatie waarbij de teruggang in Tot. zich stapsgewijs voltrekt en waarbij de norm van 3% per stap van de reorganisatie niet wordt gehaald, maar over de gehele reorganisatie bezien wel, is de regeling mede van toepassing.
- 3 De garantietoelage wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de Tot. zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 48 maanden. De garantieperiode wordt in 4 gelijke delen gesplitst.
- 4 De garantietoelage bedraagt respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20% van het verschil tussen het gemiddelde Tot.-bedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum waarop beëindiging of vermindering van het werken op ongebruikelijke tijdstippen plaatsvindt en het nieuwe Tot.-bedrag voor de werknemer.
- 5 Voor de werknemer van 55 jaar of ouder zal de Tot. volledig worden doorbetaald, indien hij voldoet aan de voorwaarden voor deze afbouwregeling, met uitzondering van de voorwaarde van 3% vermindering genoemd in lid 2 onder b. Hierbij wordt uitgegaan van het gemiddelde Tot.-bedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaand aan het moment van doorbetaling. Voor de werknemer van 55 jaar of ouder die reeds een garantietoelage ontvangt, zal geen verdere afbouw van deze garantietoelage plaatsvinden. Lid 6 is op beide situaties van toepassing.
- 6 Indien er sprake is van verlaging van de overeengekomen arbeidsduur wordt de garantietoelage naar evenredigheid aangepast. In het geval van vrijwillige overgang naar een andere functie, wordt de vastgestelde garantietoelage aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.
- 7 De werkgever kan in overleg met het bevoegde MZ-orgaan voor groepen van werknemers het op basis van lid 3 en 4 vastgestelde bedrag aan garantietoelage ook ineens toekennen.

Artikel 76 Variabel pensioengevend inkomen

De vaste maandelijksse toelage op grond van artikel 33 (Functiecontract), de toelagen genoemd in de artikelen 62 (Invloed wijze van functieervulling voor werknemers ingedeeld in de schalen I tot en met 9) lid 2, 72 (Bijzondere toelage), 73 (Tot.), 74 (Tot. voor specifieke groepen), 75 (Toelage afbouwregeling Tot.) en het gedeelte van het salaris in de schalen 10, 11, 12 en 13 boven het eindsalaris van deze schalen worden aangemerkt als variabel pensioengevend inkomen als bedoeld in het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL.

4.3 TOESLAGEN

Artikel 77 Toeslag voor overwerk

- 1 De werknemer ingedeeld in een van de schalen I tot en met I0 ontvangt de toeslag voor overwerk indien de werktijd met een half uur of meer wordt overschreden.
- 2 Onder overwerk wordt verstaan arbeid die met overschrijding van de normale arbeidsduur in opdracht van de werkgever wordt verricht. Voor de voltijdwerker wordt onder overwerk verstaan arbeid die met overschrijding van de ingeroosterde arbeidsduur in opdracht van de werkgever wordt verricht.
- 3 Voor de werknemer voor wie wisseling van rooster heeft plaatsgevonden, dan wel voor wie de arbeidstijden niet tevoren zijn vastgesteld, wordt nader door de werkgever bepaald over welke periode wordt berekend of door de werknemer langer of korter is gewerkt dan de voor hem geldende overeengekomen arbeidsduur over die periode. Indien de werknemer langer heeft gewerkt, is er sprake van het verrichten van 'plus'-uren. Heeft de werknemer korter gewerkt dan worden de 'min'-uren verrekend met de eventuele 'plus'-uren van de volgende periode(s). Tweemaal per jaar, te weten bij het einde van betalingstijdvak 3 en 9, vervallen de op dat moment uitstaande 'min'-uren..
- 4 Voor het bepalen van het aantal overwerkuren over een periode gelden de uren waarop de werknemer in die periode ziek is geweest of restitutie in tijd, vakantie of buitengewoon verlof heeft genoten, als uren waarop is gewerkt.
- 5 De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - restitutie in tijd, gelijk aan het aantal overwerkuren, en
 - een toeslag in geld voor elk overwerkuur.
- 6 De restitutie in tijd wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch niet later dan in de zesde kalendermaand volgend op die waarin het overwerk is verricht, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
- 7 Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van de restitutie in tijd vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.
- 8 De in lid 5 genoemde toeslag in geld is per overwerkuur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Dit percentage bedraagt:

<i>Maandag 00.00 uur tot vrijdag 24.00 uur</i>	<i>35%</i>
<i>Zaterdag 00.00 uur tot zaterdag 18.00 uur</i>	<i>50%</i>
<i>Zaterdag 18.00 uur tot maandag 00.00 uur</i>	<i>100%</i>
<i>Feestdagen</i>	<i>200%</i>
<i>De dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 uur</i>	<i>200%</i>

- 9 In afwijking van het gestelde in lid 1 wordt aan de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal I1, I2 of I3 voor overwerk op feestdagen, dan wel voor overwerk verricht voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag, een toeslag toegekend van 200% van het voor de werknemer geldende salaris per uur.

Artikel 78 Toeslag voor overwerk voor specifieke groepen

- 1 Dit artikel is van toepassing op de werknemer ingedeeld in een van de schalen I tot en met I0, vallend onder een van de volgende groepen

- de werknemer die voor 1 april 1997 werkzaam was bij PTT Post B.V. bij de bedrijfsonderdelen PPL, PPP of EMS en onder de CAO voor KPN 1995-1997 viel, mits deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand aan 1 april 1997 in ten minste 1 betalingstijdvak toeslag voor overwerk heeft ontvangen en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel werkzaam blijft.
 - de werknemer die voor 1 mei 1998 werkzaam was als chauffeur die in het kader van de overheveling distributie en grote bel pakketten en satellieten van TNT Express Nederland naar de business unit Pakketservice van Koninklijke PTT Post B.V (nu PostNL Pakketten Benelux BV). is overgegaan, mits deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand ten minste 1 betalingstijdvak toeslag voor overwerk heeft ontvangen en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel als chauffeur werkzaam blijft.
 - de werknemer werkzaam op 31 maart 2001 bij de productie unit Transport van Koninklijke PTT Post B.V. (nu PostNL Transport B.V.) die daar vanaf 1 april 2001 onafgebroken werkzaam is gebleven en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel als chauffeur werkzaam blijft.
- 2 De werknemer ontvangt de toeslag voor overwerk indien de werktijd met een half uur of meer wordt overschreden.
- 3 De toeslag in geld is per overwerkuur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Dit percentage bedraagt:

<i>Maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur</i>	<i>50%</i>
<i>Zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur</i>	<i>100%</i>
<i>Feestdagen</i>	<i>200%</i>
<i>De dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 uur</i>	<i>200%</i>

- 4 Voor de in lid 1 bedoelde werknemer is het gestelde in artikel 78 lid 2 tot en met lid 7 en lid 9 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 79 Toeslag voor waakdienst

- 1 De werknemer ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 en die in waakdienst is ingeroosterd, ontvangt een toeslag die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Bij het bepalen van de hoogte van de toeslag wordt onderscheid gemaakt tussen:
- waakdienst met standaardgebondenheid: waakdienst waarbij de werknemer verplicht is zodanig bereikbaar te zijn dat hij zich binnen een half uur na oproep naar het werk kan begeven, en
 - waakdienst met strenge gebondenheid: waakdienst waarbij de werknemer verplicht is thuis te blijven.
- 2 De toeslag bestaat voor de werknemer met een standaard- of een strenge gebondenheid uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De hoogte van dit percentage per uur is:

	Ma t/m vr	za	zo/feest
<i>Bij standaardgebondenheid</i>	5%	10%	13%
<i>Bij strenge gebondenheid</i>	10%	15%	18%

- 3 De werkgever kan in plaats van een percentage per uur in overleg met het bevoegde MZ-orgaan voor groepen van werknemers een vaste toeslag toekennen. De hoogte van deze vaste toeslag komt ten minste overeen met de hoogte van de toeslag die de werknemer op basis van lid 2 zou ontvangen.
- 4 Moet een werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 tijdens waakdienst arbeid verrichten, dan wordt voor de tijd besteed aan die arbeid inclusief de reistijd de volgende vergoeding toegekend:
 - restitutie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat tijdens de waakdienst arbeid wordt verricht, en
 - een toeslag in geld, die voor elk uur dat tijdens de waakdienst is gewerkt een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.
- 5 De toeslag in geld is een percentage van het salaris per uur. Dit percentage bedraagt

<i>Maandag 00.00 uur tot vrijdag 24.00 uur</i>	35%
<i>Zaterdag 00.00 uur tot zaterdag 18.00 uur</i>	50%
<i>Zaterdag 18.00 uur tot maandag 00.00 uur</i>	100%
<i>Feestdagen</i>	200%
<i>De dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 uur</i>	200%

Deze vergoeding wordt gegeven boven de in lid 2 genoemde toeslag.

- 6 De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer op welk moment de restitutie in tijd wordt genoten.
- 7 Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van restitutie in tijd, vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.
- 8 De werknemer, die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10, die zich in opdracht van de werkgever boven de voor hem geldende werktijd telefonisch bereikbaar moet houden om telefonisch actie te ondernemen en voor het overige naar bevind van zaken moet handelen, ontvangt een toeslag van €5,67 bruto per aaneengesloten periode van maximaal 24 uren. De voorgaande leden van dit artikel zijn in dat geval niet van toepassing.
- 9 Voor de werknemer die voor 1 april 1997 werkzaam was bij PTT Post B.V. bij de bedrijfsonderdelen PPL, PPP, EMS of Dentex Systeemtransport B.V. (nu TNT Innight B.V.), en die onder de cao voor KPN 1995-1997 viel, gelden de percentages zoals opgenomen in artikel 79 (Toeslag voor overwerk voor specifieke groepen), mits deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand aan 1 april 1997 in ten minste 1 betalingstijdvak een vergoeding voor het werken tijdens waakdienst heeft ontvangen.
 Voor de werknemer die voor 1 april 2001 als chauffeur werkzaam was bij de productie unit Transport van Koninklijke PTT Post B.V. (nu PostNL Transport B.V.) gelden de percentages zoals opgenomen in artikel 79 (Toeslag voor overwerk voor specifieke groepen), mits deze werknemer in de periode van 2 jaar

direct voorafgaand aan 1 april 2001 in ten minste 1 betalingstijdvak een vergoeding voor het werken tijdens waakdienst heeft ontvangen en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel als chauffeur werkzaam blijft.

Artikel 80 Afbouwregeling toeslag waakdienst

- 1 De werknemer die buiten zijn schuld blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten heeft door het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst op grond van artikel 80 (Toeslag voor waakdienst) lid 1, ontvangt een garantietoeslag. De garantietoeslag komt aan de orde als het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst wordt veroorzaakt door:
 - a reorganisatie;
 - b overgang naar een andere functie wegens opheffing van de functie.
 De werkgever kan in andere uitzonderlijke situaties, waarin de oorzaak voor het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst is gelegen in factoren die niet door de werknemer zelf kunnen worden beïnvloed, eveneens de garantietoeslag toekennen.
- 2 De regeling geldt voor de werknemer die:
 - a ten minste 2 jaren direct voorafgaande aan bovenbedoelde vermindering of beëindiging van de toeslag voor waakdienst zonder onderbreking een toeslag voor waakdienst heeft ontvangen, en
 - b in verband met het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst blijvend minder inkomsten heeft, berekend over het gemiddelde van de laatste 12 betalingstijdvakken voor de beëindiging of vermindering van de toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens waakdienst, mits deze vermindering van inkomsten ten minste 3% van het maandinkomen bedraagt.
- 3 De garantietoeslag wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de toeslag voor waakdienst zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 36 maanden. De garantieperiode wordt in 3 gelijke delen gesplitst.
- 4 De garantietoeslag bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van het verschil tussen het gemiddelde bedrag dat is ontvangen aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum waarop beëindiging of een vermindering van de waakdienst plaatsvindt en het nieuwe bedrag aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst
- 5 Voor de werknemer van 55 jaar of ouder zal de toeslag voor waakdienst volledig worden doorbetaald indien hij voldoet aan de voorwaarden voor deze afbouwregeling, met uitzondering van de voorwaarde van 3% vermindering genoemd in lid 2 onder b. Hierbij wordt uitgegaan van het gemiddelde bedrag dat is ontvangen aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst, berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaand aan het moment van doorbetaling. Voor de werknemer van 55 jaar of ouder die reeds een garantietoeslag ontvangt, zal geen verdere afbouw van deze garantietoeslag plaatsvinden. Lid 6 is op beide situaties van toepassing.
- 6 Indien er sprake is van verlaging van de overeengekomen arbeidsduur, wordt het vastgestelde bedrag aan garantietoeslag naar evenredigheid aangepast. In het geval

van vrijwillige overgang naar een andere functie, wordt het vastgestelde bedrag aan garantietoeslag aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

- 7 De werkgever kan in overleg met het bevoegde MZ-orgaan voor groepen van werknemers het op basis van de leden 3 en 4 vastgestelde bedrag aan garantietoeslag ook ineens toekennen.

Artikel 81 Toeslag voor het werken op feestdagen

- 1 De werknemer die anders dan bij wijze van overwerk arbeid heeft verricht op een feestdag, ontvangt voor elk gewerkt uur een toeslag van 100% van zijn salaris per uur. Deze toeslag wordt gegeven boven de eventuele Tot. In het geval dat de feestdag niet op zaterdag of zondag valt, ontvangt de werknemer tevens compensatie in vrije tijd gelijk aan het aantal gewerkte uren.
- 2 Voor arbeid verricht na 18.00 uur op de avond voor Kerstmis en op oudejaarsavond wordt, voor zover deze niet als overwerk wordt verricht, ook een toeslag van 100% van het salaris per uur toegekend. Deze toeslag wordt slechts toegekend indien de arbeid is beëindigd na 19.00 uur.
- 3 Voor arbeid verricht voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag wordt, voor zover deze niet als overwerk wordt verricht, een toeslag van 100% van het salaris per uur toegekend.

Artikel 82 Toeslag voor waarneming hogere functie

- 1 De werknemer ontvangt voor het waarnemen van een functie, waaraan een hoger eindsalaris is verbonden dan aan de eigen functie, voor de duur van die waarneming een toeslag. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder waarneming verstaan een waarneming met inbegrip van alle aan de waargenomen functie verbonden verantwoordelijkheden. Geen aanspraak op de toeslag bestaat indien:
 - a de waarneming van de hogere functie als element in de functie van de waarnemer is opgenomen;
 - b de waarneming van de hogere functie plaatsvindt in het kader van opleiding of loopbaanbeleid;
 - c de waarneming minder dan 30 aaneengesloten kalenderdagen heeft geduurd.
- 2 Als korte waarnemingen – al dan niet in verschillende functies – tot het vaste werk- of functiepatroon behoren en die waarnemingen niet in het functieniveau zijn verdisconteerd, wordt de toeslag toegekend bij een waarnemingsperiode van ten minste 4 aaneengesloten werkdagen.
- 3 De waarnemingstoeslag bedraagt voor elk uur dat wordt waargenomen 5% van het voor de waarnemer geldende salaris per uur.

4.4 DIVERSEN

Artikel 83 Functiewaardering

- 1 Functies worden gewaardeerd volgens de methode van Analyserend Vergelijken of daarvan afgeleide submethoden. Uitsluitend ten behoeve van de aansluiting op het boven-cao-gebied zal voor de normering van schaal I3 tevens de functiewaarderingsmethode van Hay Management Consultants worden gebruikt.
- 2 De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waarden functie-inhoud vast en informeert de werknemer over de functie-inhoud.
- 3 De functiewaardering vindt plaats via vergelijking met normfuncties. De beschrijving van de methode van Analyserend Vergelijken en de normfuncties worden met de vakorganisaties overeengekomen. De normfuncties worden vastgelegd in het functiewaarderingsraster.
- 4 De normfuncties en de beschrijving van de functiewaarderingsmethodiek zijn voor de werknemer ter inzage beschikbaar.
- 5 In geval de functiewaardering leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een hogere salarisschaal, vindt, indien de werknemer over voldoende kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, toekenning van deze hogere schaal plaats met ingang van de datum waarop de werkgever de voor de functiewaardering gehanteerde functie-inhoud heeft vastgesteld.
- 6 In geval de functiewaardering leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een lagere salarisschaal, behoudt de werknemer de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn aanspraken op de jaarlijkse salarisaanpassing, totdat hij het eindsalaris in zijn salarisschaal heeft bereikt.
- 7 De werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over het functieniveau en de overwegingen die hiertoe hebben geleid. In geval de werknemer bezwaar heeft tegen de plaatsgevonden functiewaardering kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. Indien de werknemer het bezwaar handhaaft, kan hij de daartoe ingestelde Adviescommissie bezwaren functiewaardering verzoeken nader over het functieniveau te adviseren aan de werkgever. De werkgever zal op basis van het advies van genoemde commissie het eerdere besluit heroverwegen en definitief besluiten over de functiewaardering.

Artikel 84 Jubileumgratificatie

- 1 Aan de werknemer die 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt een van inhoudingen vrijgestelde gratificatie toegekend ter hoogte van:
 - 1 x het bruto maandsalaris bij 25 jaar;
 - 1,5 x het bruto maandsalaris bij 40 en 50 jaar.
- 2 Voor de berekening van de jubileumgratificatie geldt het maandsalaris zoals dat op de jubileumdatum wordt genoten.
- 3 Het bedrag van de jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid bepaald indien de volledige dienstbetrekking van de werknemer tijdens de voor de vaststelling van de jubileumdatum in aanmerking genomen tijd is omgezet in een deeltijd dienstbetrekking en omgekeerd.

Artikel 85 Cao à la carte

De werknemer kan individuele keuzes maken betreffende in deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de Regeling cao à la carte (bijlage 9)

HOOFDSTUK 5

Sociale voorzieningen en pensionering

Artikel 86 Collectieve ongevallenverzekering

De werkgever heeft voor de werknemer een ongevallenverzekering met een 24-uursdekking afgesloten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 87 Doorbetaling tijdens ziekte

- 1 De werkgever zal aan de werknemer die door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten vanaf de eerste dag van ziekte volgens de hierna aangegeven tabel zijn maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest :

gedurende de opeenvolgende periode van	% maandinkomen
26 weken	100
26 weken	90
26 weken	80
26 weken	70

- 2 Voor de werknemer die resultaatgericht (mee)werkt aan de re-integratie-inspanningen conform de Wet verbetering poortwachter en artikel 90 (Maatregelen bij ziekte en structureel functionele beperking) lid 5 zijn de laatste drie percentages uit de tabel respectievelijk 100, 90 en 80. Onder re-integratie-inspanningen worden ook verstaan het volgen van scholing en het verrichten van werkzaamheden gebaseerd op het tussen werkgever en werknemer vastgestelde plan van aanpak gericht op re-integratie.
- 3 De werkgever zal aan de werknemer die door een ongeval als gevolg van de werkzaamheden tijdens de dienst niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, vanaf de eerste dag van ziekte gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 104 weken het maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest.
- 4 Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) de duur van het tijdvak van doorbetaling bij ziekte heeft verlengd omdat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen met betrekking tot het opstellen van een plan van aanpak of het re-integratieverslag niet of niet volledig nakomt of onvoldoende re-integratieinspanningen heeft verricht, zal de werkgever voor de duur waarmee het tijdvak is verlengd het maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen zoals door de werknemer is ontvangen direct voorafgaand aan het moment van verlenging door het UWV.
- 5 Indien de werknemer in het kader van re-integratie werkt, ontvangt de werknemer het bij deze productieve uren behorende maandinkomen en de eventueel geldende

toeslagen. Hierop wordt in mindering gebracht de in het kader van re-integratie elders verworven inkomsten.

- 6 a Op de doorbetaling als bedoeld in lid 1, 2, 3 of 4 wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet (ZW), Wet arbeid en zorg (WAZO), Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (WAJONG), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Toeslagenwet (TW) en Werkloosheidswet (WW).
 - b Voor de werknemer die meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt het maandinkomen als bedoeld onder lid 1, 2 of 3, verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste dag van ziekte, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste dag van ziekte.
 - c Voor de werknemer die Tot. heeft uitbetaald gekregen en voor wie niet kan worden bepaald welk bedrag aan Tot. zou zijn ontvangen als de werknemer niet ziek zou zijn geweest, wordt het maandinkomen als bedoeld onder sub a en b verhoogd met het bedrag van de gemiddelde Tot. in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste dag van ziekte. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van de gemiddelde Tot. over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste dag van ziekte.
 - d De doorbetaling als bedoeld in lid 1, 2, 3 of 5 zal gezamenlijk gedurende een periode van 2 jaren plaatsvinden, echter slechts zolang de dienstbetrekking voortduurt. Periodes waarin de werknemer wegens ziekte verhinderd is geweest arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- 7 De werkgever is niet tot de in lid 1, 2, 3 of 5 genoemde betalingen verplicht voor zover zij niet berusten op wettelijke verplichtingen:
- a indien en voor zover sanctiebepalingen van PostNL, de ZW, WAO, WAJONG, WIA, WW, TW of IOAW van toepassing zijn, dan wel een sanctiebepaling uit Boek 7 titel 10 BW van toepassing is;
 - b indien de werkgever de loonschade kan verhalen op een derde en de werknemer, op verzoek van de werkgever, niet de daartoe benodigde informatie verstrekt;
 - c indien de werknemer weigert een ZW-, WAZO-, WAO-, WIA- of WW-uitkering aan te vragen terwijl hij hier in principe wel recht op heeft;
 - d indien de werknemer de uitvoeringsorganen niet machtigt de eventuele uitkering krachtens de ZW, WAZO, WAO, WAJONG, WIA of eventuele WW aan de werkgever over te maken;
 - e indien de werknemer niet actief meewerkt aan herstel en/of re-integratie zonder hiervoor gegronde redenen aan te voeren;
 - f indien de werknemer een door de werkgever geboden mogelijkheid voor een vervroegde (para)medische behandeling niet benut zonder hiervoor gegronde redenen aan te voeren.

Artikel 88 Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkgever zal aan de werknemer tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof op overeenkomstige wijze als bepaald in artikel 87 (Doorbetaling tijdens ziekte) het maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie.

Artikel 89 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

- 1 De werknemer heeft recht op bedrijfsgezondheidszorg.
- 2 De werkgever kan in het belang van de gezondheid van de werknemer maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 - a een functiegerichte medische keuring voorafgaand aan de indiensttreding;
 - b de zorg voor arbeidshygiëne;
 - c de algehele preventie voor alle of bepaalde groepen van werknemers;
 - d periodieke medische keuringen ten behoeve van werknemers met een specifieke arbeidsbelasting.
- 3 De werkgever kan een door hem aangewezen geneeskundige verzoeken de werknemer aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen ter beantwoording van de vraag of, in welke mate en tot welk tijdstip er sprake is van ziekte.
- 4 Indien voor de werknemer een geneeskundig onderzoek wordt verzocht als bedoeld in lid 3, zal de werkgever de werknemer hiervan op verzoek schriftelijk mededeling doen onder vermelding van de motieven. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan een dergelijk onderzoek.
- 5 Het oordeel van de door de werkgever aangewezen geneeskundige, die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in lid 3, wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld.
- 6 De werknemer die zich tijdens de eerste 104 weken ziekte niet kan verenigen met een op basis van lid 3 gegeven oordeel van de geneeskundige, kan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een deskundigenoordeel aanvragen.
- 7 De kosten van een op grond van dit artikel verricht geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever. Eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer in verband met een zodanig onderzoek worden vergoed overeenkomstig de Concernregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland.

Artikel 90 Maatregelen bij ziekte en structureel functionele beperking

- 1 De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen van een structureel functioneel beperkte werknemer en een werknemer zonder deze beperking voor deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van arbeidsgeschiktheid van de werknemer.
- 2 De werkgever voert ter voorkoming van ziekte en structurele functionele beperkingen in verband met de arbeid een actief beleid. Hieronder wordt onder meer verstaan:
 - a het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met het bevoegde MZ-orgaan worden besproken;
 - b het tweemaal per jaar bespreken van de ontwikkeling van de WIA-instroom met de vakorganisaties onder andere op basis van een door de Arbodienst

- uitgevoerde analyse, met als doel de effectiviteit van het gevoerde beleid te toetsen en te optimaliseren;
- c onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere werknemer) en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 - d het in opleidingen aan leidinggevendend aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en structurele functionele beperkingen in verband met de arbeid.
- 3 De werkgever zal zich inspannen om een werknemer die om medische redenen de eigen taak niet meer kan vervullen te plaatsen in een passende functie binnen PostNL. Indien plaatsing binnen PostNL niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om te komen tot plaatsing buiten PostNL.
- 4 Om de re-integratie van de zieke of structureel functioneel beperkte werknemer te bevorderen zal de werkgever:
- a het samenwerkingsmodel re-integratie actueel houden. Hierbij wordt bedoeld de samenwerking tussen werkgever, Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en Arbodienst;
 - b via de Arbodienst of andere organisaties in een vroegtijdig stadium medische specialismen of deskundigen inzetten;
 - c na een aaneengesloten periode van 6 weken ziekte waarin het schriftelijk advies van de Arbodienst is ingewonnen en de bedrijfsarts van mening is dat er sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, een re-integratiedossier aanleggen en bijhouden tot aan het moment van re-integratie dan wel ontslag;
 - d in overleg met de werknemer een schriftelijk plan van aanpak opstellen, waarin de te ondernemen activiteiten van werkgever en werknemer in de eigen of een andere passende functie en uiterlijk aan het einde van de achtste week na ziekmelding gereed hebben. Van deze termijn kan uitsluitend gemotiveerd worden afgeweken;
 - e uiterlijk bij 13 weken ziekte (incl. de periode waarin de werknemer werkzaam is op basis van arbeidstherapie of beperkte tewerkstelling), de werknemer aanmelden bij Mobility met het oog op het opstellen van een re-integratieovereenkomst. Indien eerder blijkt dat de werknemer vanwege een structureel functionele beperking waarschijnlijk niet zal terugkeren in zijn oorspronkelijke functie wordt reeds op dat moment de werknemer aangemeld bij Mobility voor het opstellen van een re-integratieovereenkomst. In deze overeenkomst worden naast een doelgericht re-integratietraject de van de werknemer verwachte re-integratie-inspanningen opgenomen;
 - f in de negentachtigste week van de ziekte in overleg met de werknemer een re-integratieverslag opstellen aan de hand van het re-integratiedossier en daarvan een afschrift verstrekken aan de werknemer ten behoeve van diens aanvraag voor een uitkering op grond van de WIA;
 - g aan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die geschikt is voor een vacature, op gelijke wijze als overcompleet verklaarde werknemers, voorrang geven op andere kandidaten.
- 5 De werknemer heeft een eigen verantwoordelijkheid om alle mogelijke inspanningen te verrichten die leiden tot een zo spoedig mogelijk herstel van ziekte c.q. re-integratie in eigen of ander werk binnen het bedrijf en indien niet mogelijk buiten het bedrijf. Op basis hiervan wordt van de werknemer een actieve houding verwacht in zijn ziekte-/re-integratietraject, die onder meer tot uitdrukking komt in de volgende activiteiten:

- a het onderhouden van contacten met het werk conform de door hem met zijn direct leidinggevende gemaakte afspraken teneinde vervreemding van het werk te voorkomen; hierbij wordt ervan uitgegaan dat de betrokken werknemer minimaal 1 maal per week persoonlijk contact opneemt/heeft met de direct leidinggevende, tenzij de afspraken andersluidend zijn;
 - b het tijdens de spreekuren op verzoek van de bedrijfsarts concreet aangeven en aantonen van de contacten met de huisarts en de eventuele specialisten;
 - c het meedenken over en zo mogelijk aangeven van mogelijkheden tot terugkeer in het eigen werk en/of re-integratie in ander werk binnen het bedrijf en indien niet mogelijk buiten het bedrijf, waarbij in het bijzonder geldt dat hij zijn medewerking verleent aan de opstelling van het schriftelijk plan van aanpak zoals genoemd in lid 4 sub d, alsmede aan het invulling geven aan de gemaakte afspraken daarin en aan de opstelling van het re-integratieverslag zoals genoemd in lid 4 sub f;
 - d het meedoen aan door het bedrijf aangeboden preventieprogramma's;
 - e het meewerken aan vervroegde (para)medische behandelingen via een zgn. versnelde interventietraject van de Arbodienst en/of via de wachtlijstbemiddeling door de Arbodienst of andere gekwalificeerde dienstverleners. De kosten daarvan worden gedragen door de verzekeraar van de werknemer of komen, indien dit niet (geheel) mogelijk is, voor rekening van de werkgever;
 - f het zich actief inspannen en medewerking verlenen aan de inspanningen van de werkgever om een passende andere functie te vinden binnen en indien niet mogelijk buiten PostNL, zodra het waarschijnlijk is dat hij zijn eigen functie niet meer zal kunnen hervatten (vast te stellen in principe bij 13 weken verzuim); dit betreft zowel het gevolg geven aan redelijke voorschriften of getroffen maatregelen gericht op re-integratie, het volgen van trainingen en bijscholing, het actief solliciteren naar andere functies als alle andere activiteiten, die concreet worden vastgelegd in het plan van aanpak en in een met het bedrijf af te sluiten re-integratieovereenkomst genoemd in lid 4 sub e;
 - g het verrichten van passende arbeid die door de werkgever wordt aangeboden.
- 6 De werkgever ondersteunt de re-integratie met de volgende financiële maatregelen:
- a de met de ondersteuning en de cursussen verband houdende kosten komen voor rekening van de werkgever, alsmede daarmee verband houdende reis- en verblijfkosten conform de Concernregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland;
 - b indien de werknemer voor een passende functie moet verhuizen is de vergoedingsregeling verhuiskosten uit deze cao van toepassing, in aanvulling daarop zal de werknemer een verdergaande tegemoetkoming in de kosten van verhuizing ontvangen van bruto €6.806,70 indien de werknemer een eigen huishouding heeft en bruto €3.403,35 indien de werknemer geen eigen huishouding heeft. Verder zal de werknemer tegemoet worden gekomen in de kosten van tijdelijke dubbele huisvesting gedurende maximaal 12 maanden en in de kosten van hogere woonlasten ter hoogte van het verschil tot een maximum van bruto €147,48 per maand afgebouwd in 5 gelijke jaarlijkse stappen tot nihil;
 - c indien van bedoelde werknemer de reistijd woning-werk toeneemt, wordt de werknemer ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 10 een tijdelijke tegemoetkoming toegekend. De toename van de reistijd wordt berekend door

de nieuwe reistijd van de woning naar de nieuwe plaats van tewerkstelling te verminderen met de oorspronkelijk reistijd van de woning naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling. Hierbij wordt uitgegaan van de gebruikelijke wijze van reizen.

De oorspronkelijke reistijd wordt voor de werknemer voor een dag waarop - 4 uur of meer wordt gewerkt, gesteld op ten minste 45 minuten;

- minder dan 4 uur wordt gewerkt, gesteld op ten minste 30 minuten.

De tegemoetkoming wordt toegekend tegen het voor de werknemer geldende salaris per uur en wordt eenmalig tijdsevenredig vastgesteld. De tegemoetkoming wordt gedurende een periode van maximaal 24 maanden uitbetaald en bedraagt in de eerste 12 maanden 100% en daarna 50%.

Bij wijziging van de omstandigheden waaronder de tegemoetkoming is toegekend, kan de werkgever de tegemoetkoming beëindigen.

- d De werknemer die in het kader van het plan van aanpak gericht op re-integratie ander werk heeft geaccepteerd buiten PostNL ontvangt bij beëindiging van de dienstbetrekking ter bevordering van die re-integratie-inspanningen een eenmalige uitkering indien de werknemer een lager salaris per uur ontvangt dan het laatstgenoten salaris per uur bij de werkgever. De eenmalige uitkering wordt vastgesteld over het verschil in salaris per uur tot maximaal 30% van het laatstgenoten salaris per uur over de overeengekomen nieuwe arbeidsduur tot maximaal de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur bij de werkgever en over een termijn van 18 maanden. Deze termijn van 18 maanden wordt verlengd met elke kalendermaand waarmee de dienstbetrekking met de werknemer eerder wordt beëindigd in het kader van re-integratie bij een andere werkgever dan het einde van het tweede ziektejaar.
 - e Indien de werknemer de bemiddeling naar re-integratie buiten PostNL is aangevangen tijdens de dienstbetrekking komen de kosten van deze bemiddeling tot maximaal 1 jaar na de datum van beëindiging van de dienstbetrekking voor rekening van de werkgever.
 - f Indien een werknemer in het kader van re-integratie bij een andere werkgever buiten PostNL wordt geplaatst en de arbeidsovereenkomst aldaar binnen de proeftijd niet verwijtbaar wordt ontslagen, kan de werknemer (opnieuw) aanspraak maken op bemiddeling door het door de werkgever ingeschakelde re-integratiebedrijf gedurende een periode van maximaal 12 maanden te rekenen vanaf het ontslag in de proeftijd.
 - g De werknemer die in het kader van het plan van aanpak gericht op re-integratie ander werk heeft geaccepteerd binnen PostNL ontvangt ter bevordering van die re-integratie-inspanningen een aanvulling op het salaris indien de werknemer een lager salaris per uur ontvangt dan het laatstgenoten salaris per uur over de overeengekomen nieuwe arbeidsduur tot maximaal de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur bij de werkgever. De aanvulling wordt vastgesteld over het verschil in salaris per uur tot maximaal 30% van het laatstgenoten salaris per uur bij de werkgever en over een termijn van 18 maanden. De termijn van 18 maanden wordt verlengd met elke kalendermaand waarmee de werknemer eerder is gere-integreerd binnen PostNL dan het einde van het tweede ziektejaar.
- 7 De werkgever besteedt indien nodig extra aandacht aan de werkplek van en de functievulling door de werknemer die wegens gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid is geplaatst.

Artikel 91 Overlijdensuitkering

- 1 Na het overlijden van de werknemer wordt een uitkering ineens toegekend ter hoogte van 3 maal het maandinkomen, zoals voor de werknemer gold op de dag van zijn overlijden.
- 2 De in lid 1 genoemde uitkering wordt uitbetaald aan de overeenkomstig de Ziektewet voor een overlijdensuitkering in aanmerking komende perso(o)n(en).
- 3 De in lid 1 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering die aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- 4 Voor de werknemer die meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt het maandinkomen berekend op basis van het gemiddeld aantal betaalde uren over de 3 maanden direct voorafgaand aan de dag van overlijden.

Artikel 92 Anw-hiaat

- 1 De werknemer neemt deel aan de Anw-hiaat verzekering als bedoeld in het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL, tenzij de werknemer tijdig en op de wijze als bedoeld in artikel 2 van bijlage 4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL heeft aangegeven geen gebruik te willen maken van de Anw-hiaat verzekering. Indien de werknemer deelneemt is hij een bijdrage verschuldigd die door de werkgever op het maandinkomen van de werknemer wordt ingehouden en afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds PostNL.
- 2 De door de werknemer verschuldigde bijdrage als bedoeld in lid 1 bedraagt tweederde deel van de door de Stichting Pensioenfonds PostNL voor deze verzekering vastgestelde premie. Voor een deeltijdwerker wordt deze bijdrage vastgesteld naar evenredigheid van de omvang van de dienstbetrekking, verhoogd met het aantal in het betreffende tijdvak betaalde meeruren.
- 3 De premie wordt elk kalenderjaar aangepast met het percentage waarmee de consumentenprijsindex (CPI) afgeleid over de maand november van het voorafgaande jaar afwijkt van dat prijsindexcijfer van de maand november van het daaraan voorafgaande jaar en/of als het schadeverloop van de verzekering hiertoe aanleiding geeft. De jaarlijkse indexatie bij inflatie is gemaximeerd op 4%.

Artikel 93 Aanmelding Pensioenfonds

- 1 De werkgever meldt de werknemer aan bij de Stichting Pensioenfonds PostNL. De werknemer is tot deelneming verplicht.
- 2 De werknemer is een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling. Deze bijdrage wordt door de werkgever op het maandinkomen van de werknemer ingehouden en afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds PostNL.
- 3 Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt de bijdrage 6% over het maandinkomen vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering minus de van toepassing zijnde franchise. Per 1 januari 2012 bedraagt de franchise € 17.998,28 voor de werknemer geboren voor 1 januari 1950 die vanaf 31 december 2005 ononderbroken in dienst van de werkgever is gebleven en voor de overige werknemers € 15.187,47 op jaarbasis. Per 1 januari 2013 bedraagt de franchise respectievelijk € 18.334,69 en € 15.471,34 op jaarbasis. Voor deeltijdwerkers wordt de franchise berekend naar evenredigheid van de omvang van de dienstbetrekking, verhoogd met het aantal in het betreffende tijdvak betaalde meeruren.

- 4 Op de werknemer in dienst op 31 december 2012 die onafgebroken in dienst blijft bij de werkgever wordt per 1 januari 2013 een premiekorting toegepast van 4% over het maandinkomen vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering minus de van toepassing zijnde franchise. Partijen hebben de intentie de premiekorting af te bouwen tot nihil, hetgeen onderwerp zal zijn van volgend cao-overleg.
- 5 De franchise wordt elk kalenderjaar aangepast met het percentage waarmee de consumentenprijsindex (CPI) afgeleid over de maand november van het voorafgaande jaar afwijkt van dat prijsindexcijfer van de maand november van het daaraan voorafgaande jaar. De jaarlijkse indexatie bij inflatie is gemaximeerd op 4%. Partijen kunnen in het overleg over een volgende cao een andere aanpassing van de franchise overeenkomen indien de ontwikkeling van AOW daartoe aanleiding geeft.

Artikel 94 Pensioeningangsdatum

- 1 De pensioeningangsdatum is de eerste dag van maand volgend op die waarin de werknemer 62 jaar en 6 maanden wordt, tenzij de werknemer de ingangsdatum van het pensioen wil vervroegen of uitstellen als bedoeld in lid 2. Indien geen verzoek tot vervroeging of uitstel wordt gedaan of de werkgever niet toestemt met het uitstel als bedoeld in lid 2 sub b eindigt de arbeidsovereenkomst.
- 2 De werknemer met een pensioendatum van 62 jaar en 6 maanden kan overeenkomstig de bepalingen van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL
 - a de ingangsdatum van het pensioen vervroegen naar uiterlijk de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer 60 jaar wordt;
 - b de ingangsdatum van het pensioen uitstellen tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer 67 jaar wordt. Voor uitstel tot een datum gelegen na de eerste dag van de maand volgend op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, is schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. Indien de werkgever toestemt, geldt deze toestemming telkens voor een bepaalde periode met een maximum van 12 maanden.
- 3 De werknemer moet ten minste 3 maanden voor de (gewenste) ingangsdatum bij de werkgever schriftelijk een verzoek indienen tot het vervroegen of uitstellen van de pensioeningangsdatum.
- 4 Uitstellen van de ingangsdatum van het pensioen is niet mogelijk voor de werknemer die
 - a door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, of
 - b structureel functioneel beperkt is, voor het gedeelte dat hij structureel functioneel beperkt is.
- 5 De werknemer kan het verzoek tot vervroegen of uitstellen van de pensioeningangsdatum ook doen voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur.
- 6 In afwijking van het gestelde in dit artikel geldt voor de werknemer als bedoeld in artikel 95 (Prepensioenbasisuitkering PostNL) en artikel 96 (Vrijwillig vervroegd uittreden) dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de laatste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 95 Prepensioenbasisuitkering PostNL (PPB)

- 1 De werknemer die

- in dienst was op 31 december 2000,
- geboren is voor 1 januari 1950 en
- vanaf 31 december 2000 tot de prepensioendatum ononderbroken in dienst is gebleven,

kan op de zestiende kalenderdag van de maand die volgt op de derde volle kalendermaand na de dag waarop de werknemer 61 jaar wordt met prepensioen indien de werknemer deze leeftijd bereikt voor het einde van de looptijd als bedoeld in artikel 3 (Looptijd).

Bij beëindiging van de dienstbetrekking op grond van prepensioen heeft de werknemer aanspraak op een prepensioenbasisuitkering (PPB-uitkering).

- 2 De werknemer die van de PPB-regeling gebruik wil maken, dient hiertoe ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek in te dienen.
- 3 Het Reglement prepensioenbasisuitkering PostNL is van toepassing (bijlage 5).
- 4 De werknemer kan op vrijwillige basis sparen voor een aanvulling op de PPB-uitkering van de werkgever. De regeling prepensioensparen PostNL, bijlage bij het Pensioenreglement 2001 Stichting Pensioenfonds PostNL, is van toepassing.
- 5 De werknemer die gebruik maakt van de PPB-regeling, komt niet in aanmerking voor de VUT-regeling.

Artikel 96 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

- 1 De werknemer die in dienst was op 31 maart 1996 en
 - op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren,
 - en geboren voor 1 januari 1950,
 - en vanaf 31 maart 1996 tot de VUT-datum ononderbroken in dienst is geweest,
 kan gebruik maken van het Reglement vrijwillig vervroegd uittreden (bijlage 6) indien de werknemer de daar bedoelde VUT-gerechtigde leeftijd of diensttijd bereikt voor het einde van de looptijd als bedoeld in artikel 3 (Looptijd). Bij beëindiging van de dienstbetrekking op grond van VUT heeft de werknemer aanspraak op een VUT-uitkering.
- 2 De werknemer die van de VUT-regeling gebruik wil maken, dient hiertoe ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek in te dienen.
- 3 De werknemer die gebruik maakt van de VUT-regeling, komt niet in aanmerking voor de PPB-regeling.

Artikel 97 Seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT

- 1 Dit artikel is van toepassing op de werknemer
 - die is geboren op of na 1 januari 1950, en
 - voor het overige voldoet aan de voorwaarden voor VUT als bedoeld in artikel 96 (Vrijwillig vervroegd uittreden) en
 - op grond daarvan voor de leeftijd van 61-jaar op basis van 40 dienstjaren aanspraak had kunnen maken op een VUT-uitkering, en
 - die vanaf 31 december 2005 tot het moment van bereiken van de 40 dienstjaren ononderbroken in dienst is geweest.
- 2 De werknemer als bedoeld in lid 1 die verlof wil opnemen moet hiertoe ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De ingangsdatum ligt niet voor de datum waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken op de VUT-uitkering.

- 3 Het verlof bedraagt ten hoogste 50% van de overeengekomen arbeidsduur, maar niet meer dan ten hoogste is toegestaan op grond van artikel 85b Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001.
- 4 Voor het deel van de overeengekomen arbeidsduur dat de werknemer verlof opneemt worden alle rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst opgeschort tenzij en voor zover in dit artikel anders is bepaald. Voor het overige deel van de overeengekomen arbeidsduur wordt de werknemer beschouwd als deeltijdwerker.
- 5 De werkgever stelt over de verlofuren 80% van het ontvangen salaris per uur van de werknemer betaalbaar. Door de werkgever worden de noodzakelijke inhoudingen verricht.
- 6 De opbouw van aanspraken op pensioen van de werknemer en de deelname aan de Anw-hiaatverzekering worden voortgezet op basis van de overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaand aan het verlof. De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de dienstbetrekking waarover verlof wordt genoten, komt voor rekening van de werkgever en zal door de werkgever worden afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds PostNL.
- 7 De betaalbaarstelling als bedoeld in lid 5 telt mee voor de bepaling van de vakantieuitkering (artikel 66), doorbetaling bij ziekte (artikel 87) en de overlijdensuitkering (artikel 91).
- 8 De betaling als bedoeld in lid 5 eindigt
 - a op het moment dat niet wordt voldaan aan het bepaalde in lid 3;
 - b op de laatste dag van de maand voorafgaand aan het moment waarop de werknemer over de periode tot aan de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer 65 jaar wordt op grond van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL een inkomensniveau kan bereiken dat overeenkomt met het niveau dat oorspronkelijk bereikt had kunnen worden in de VUT-regeling als bedoeld in artikel 7 echter uitgaande van het maandsalaris direct voorafgaand aan het verlof. Bij de bepaling van dit inkomensniveau wordt eveneens rekening gehouden met de bij de invoering van de pensioenregeling per 1 januari 2006 getroffen overgangsmaatregelen (inkoop extra pensioen over het verleden en de salaristoelage VPL als bedoeld in artikel 99) die op de werknemer van toepassing zijn. De berekening gebeurt aan de hand van een standaardberekening.

In genoemde gevallen wordt het verlof voortgezet zonder betaling van maandinkomen.

Artikel 98 Salaristoelage VPL

- 1 De werknemer in dienst op 31 december 2005 die vanaf deze datum onafgebroken in dienst is gebleven van de werkgever ontvangt maandelijks een toeslag op het salaris vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering volgens onderstaande staffel.

Geboortjaar	Toelage
1950	10%
1951	8%
1952	6%
1953	4%
1954	2%

Artikel 99 Voorwaardelijk pensioen (zacht pensioen)

- 1 Voor de werknemer waarop artikel 25.6 van het Pensioenreglement 2006 van de Stichting Pensioenfonds PostNL van toepassing is, wordt de aanspraak op voorwaardelijk pensioen gecorrigeerd door de in 2012 geldende voorwaardelijke pensioenaanspraken per 1 januari 2013 te verlagen met 15%. Dit als gevolg van de aanpassing van de levensverwachting vanaf 1 januari 2006 tot en met 31 december 2012 en dit geldt voor de nog niet ingegane voorwaardelijke pensioenaanspraken die vanaf 1 januari 2013 nog moeten worden afgestort. Als de levensverwachting na 1 januari 2013 verder wijzigt, zal dit gelijktijdig met de invoering van de overlevingstafels worden aangepast om een uitkeringsniveau te bereiken dat overeenkomt met het niveau dat overeenkomt met het bepaalde in artikel 25.6 sub c van het Pensioenreglement 2006 van de Stichting Pensioenfonds PostNL.
- 2 Het in het vorige lid bepaalde geldt niet voor de werknemer die voor 6 december 2012 een offerte heeft aangevraagd met betrekking tot het voorwaardelijke pensioen indien hij deze offerte binnen de acceptatietermijn accepteert.

HOOFDSTUK 6

Personeelsbeleid en werkgelegenheid

Artikel 100 Regelingen personeelsbeleid en werkgelegenheid

1 Werkgever maakt onderdeel uit van het PostNL-concern in Nederland. Binnen het concern zijn Concernregelingen van kracht, die ook van toepassing zijn bij werkgever. Op het gebied van personeelsbeleid en werkgelegenheid betreft het de volgende Concernregelingen:

- Vacaturevoorziening
- Positieve actie voor vrouwen
- Beoordelingssysteem
- Opleidingsfaciliteiten

Artikel 101 Allochtonen

De werkgever zal ernaar streven dat haar personeelssamenstelling een afspiegeling is van de lokale beroepsbevolking.

Artikel 102 Min/max-arbeidsovereenkomsten

- 1 De werkgever zal een terughoudend gebruik maken van arbeidsovereenkomsten met een minimum en maximum aantal uren.
- 2 Bij het aangaan van de in lid 1 bedoelde arbeidsovereenkomsten gelden de volgende voorwaarden:
 - de minimum duur bedraagt 35 uur per maand,
 - de verdeling vindt plaats over periodes van niet minder dan 3 aaneengesloten uren, en
 - het maximum aantal uren mag ten hoogste 50% meer zijn dan het minimum aantal uren.
- 3 De werkgever is gedurende het eerste jaar na indiensttreding geen salaris verschuldigd over de tijd boven de in lid 2 genoemde minimum duur gedurende welke de werknemer geen arbeid heeft verricht.

Artikel 103 Uitzendkrachten

In afwijking van de toepasselijke cao voor Uitzendkrachten zal de uitzendkracht die werkzaam is bij de werkgever een salaris en toe(s)lagen ontvangen volgens deze cao.

Artikel 104 Afroepkrachten

Door de werkgever zal, indien de aard van het werk of de omstandigheden dit noodzakelijk maken, slechts in het uiterste geval tot het inzetten van afroepkrachten worden overgegaan.

Artikel 105 Rapportage medezeggenschap

In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 31b van de WOR zal ook aan het bevoegde MZ-orgaan worden gerapporteerd over:

- a de gepleegde inventarisatie van aantallen en arbeidscapaciteit van de overeenkomsten, zoals bedoeld in de artikelen 102 (Min/max-arbeidsovereenkomsten), 103 (Uitzendkrachten) en 104 (Afroepkrachten);

- b naleving van de in deze cao afgesproken kaders voor arbeids- en rusttijden ten behoeve van de controlerende rol van het bevoegde MZ-orgaan; het bevoegde MZ-orgaan wordt in ieder geval geïnformeerd over de mate waarin overwerk is opgetreden in aansluiting op een nachtdienst.

Artikel 106 Leef tijdsbewust personeelsbeleid

Het leef tijdsbewust personeelsbeleid bij PostNL is gericht op het gedurende de gehele loopbaan optimaal benutten van het talent, de kennis en de ervaring van de werknemer en op het voorkomen van onnodig voortijdig vertrek uit de onderneming. De wijze waarop aan dit beleid invulling wordt gegeven is opgenomen in bijlage 7 (Leef tijdsbewust personeelsbeleid).

Artikel 107 Gewetensbezwaren

- 1 De werknemer die meent ernstige gewetensbezwaren te hebben tegen (een onderdeel van) zijn functie, kan zijn bezwaren bij de werkgever kenbaar maken, tenzij genoemde bezwaren reeds bestonden ten tijde van de aanvang van zijn functie en de werknemer deze destijds niet heeft kenbaar gemaakt, hoewel hij redelijkerwijs kon verwachten dat zijn bezwaren relevant zouden zijn voor zijn functievervulling.
- 2 Indien de werkgever overtuigd is van de ernstige gewetensbezwaren van de werknemer zal de werkgever zich inspannen om, voor zover redelijkerwijs mogelijk, een passende oplossing te zoeken.
- 3 Indien binnen een termijn van 3 maanden geen passende oplossing kan worden gevonden en de werknemer na deze termijn niet alsnog bereid is de desbetreffende werkzaamheden te verrichten, is de werkgever gerechtigd de dienstbetrekking met de werknemer op te zeggen.

Artikel 108 Reorganisatie

- 1 Het streven van de werkgever is erop gericht onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Wel kunnen er ontwikkelingen zijn waardoor arbeidsplaatsen wegvallen en waardoor de inhoud van werkzaamheden verandert. Waar nodig zal de werkgever een actief om-, her- en bijscholingsbeleid voeren om in dat kader passende oplossingen te vinden, zoals verplaatsing of tewerkstelling in een andere sector op zo mogelijk hetzelfde niveau. Van de werknemers wordt verwacht dat zij zich bereid tonen aan dit beleid mee te werken.
- 2 Over een voornemen tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de WOR wordt door de werkgever aan het bevoegde MZ-orgaan advies gevraagd in een zodanig vroeg stadium dat zijn standpunten bij het nemen van een beslissing mede kunnen worden overwogen. Over een voornemen tot reorganisatie waarbij het hoogste MZ-orgaan dat bij de werkgever is ingesteld, krachtens de WOR moet worden ingeschakeld, zullen tevens de vakorganisaties worden ingelicht.
- 3 De werkgever verstrekt in de gevallen genoemd in lid 2 aan de desbetreffende partij(en) een overzicht van de beweegredenen van de voorgenomen reorganisatie, van de gevolgen die de reorganisatie zal hebben en van de maatregelen die naar aanleiding daarvan overwogen worden. Bij het bevoegde MZ-orgaan zullen met name de bedrijfsorganisatorische en bedrijfseconomische aspecten aan de orde worden gesteld. Bij de vakorganisaties komen met name de aspecten met betrekking tot ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid en materiële arbeidsvoorwaarden aan de orde. Teneinde de nadelige gevolgen van een voorgenomen reorganisatie op te vangen, is het PostNL Sociaal plan van toepassing. Indien naar het gezamenlijk

oordeel van partijen de gerechtvaardigde indruk bestaat dat ondanks toepassing van het PostNL Sociaal plan uitkomsten bij de opvang van de nadelige gevolgen onaanvaardbaar zijn, zal nader overleg tussen partijen plaatsvinden. Eventuele op de voorgenomen reorganisatie betrekking hebbende rapporten en adviezen zullen worden verstrekt. Door de werkgever dan wel door de vakorganisaties in het kader van deze afspraken ter beschikking gestelde informatie zal, indien de inbrenger dat verzoekt, vertrouwelijk worden behandeld. In dat geval zal openbaarmaking slechts geschieden met instemming van beide partijen.

- 4 De betrokken werknemers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming dienaangaande.

HOOFDSTUK 7

Vergoedingsregelingen**Artikel 109 Vergoedingsregeling woning-werk**

- 1 De werknemer wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten van het reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling. De werkgever verleent geen tegemoetkoming voor dat gedeelte van het woon-werkverkeer waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.
- 2 De tegemoetkoming wordt per kalendermaand verleend en is voor de werknemer die in de regel elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling gelijk aan het bedrag dat volgens de hierna aangegeven tabel behoort bij de voor de werknemer vastgestelde afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling en het aantal dagen dat per week over dat traject heen en weer wordt gereisd.

Reiskostenvergoeding woning-werk per maand

Enkele reisafstand woning-werk in kms	Aantal dagen in de week waarop in de regel wordt gereisd			
	1	2	3	4 of meer
1	4,72	9,44	14,16	14,97
2	4,72	9,44	14,16	14,97
3	4,72	9,44	14,16	16,07
4	5,51	11,01	16,52	18,92
5	6,21	12,41	18,62	20,96
6	6,21	12,41	18,62	20,96
7	7,75	15,51	23,27	25,56
8	7,75	15,51	23,27	28,13
9	7,75	15,51	23,27	30,43
10	10,19	20,38	30,59	33,25
11	14,86	29,73	44,58	58,33
12	15,97	31,95	47,93	62,82
13	17,53	35,06	52,59	67,70
14	18,63	37,28	55,91	73,01
15	19,18	38,35	57,53	73,25
16	21,95	43,92	65,87	83,62
17	22,93	45,85	68,77	88,51
18	23,97	47,93	71,88	93,39
19	25,30	50,58	75,88	98,69
20	25,64	51,28	76,91	102,55
21	27,95	55,91	83,86	108,90
22	29,73	59,44	89,18	113,79
23	30,97	61,93	92,93	118,69
24	31,95	63,89	95,84	123,18
25	33,71	67,42	101,14	128,48
26	34,67	69,35	104,02	132,96
27	35,95	71,88	107,82	137,86
28	36,63	73,25	109,88	142,75
29	36,63	73,25	109,88	146,50
30 en meer	36,63	73,25	109,88	146,50

In afwijking van vorenstaande tabel bedraagt de tegemoetkoming per kalendermaand ten minste:

- € 5,67 indien in de regel 1 dag per week wordt gereisd;
 - € 11,34 indien in de regel 2 dagen per week wordt gereisd;
 - € 17,02 indien in de regel 3 dagen per week wordt gereisd;
 - € 22,69 indien in de regel 4 of meer dagen per week wordt gereisd.
- 3 Voor de werknemer die niet elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, is de tegemoetkoming per maand gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag reizen per week te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddeld aantal dagen reizen per maand. Als maximale tegemoetkoming geldt het bedrag in de tabel van lid 2 dat hoort bij 4 of meer dagen reizen. In afwijking van het in dit lid gestelde bedraagt de tegemoetkoming per kalendermaand in ieder geval ten minste:
- € 5,67 indien gemiddeld ten minste 4 dagen per maand wordt gereisd;
 - € 11,34 indien gemiddeld ten minste 8 dagen per maand wordt gereisd;
 - € 17,02 indien gemiddeld ten minste 13 dagen per maand wordt gereisd;
 - € 22,69 indien gemiddeld ten minste 17 dagen per maand wordt gereisd.
- 4 De werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer en voor wie de enkele reisafstand woning-werk meer dan 30 kilometer bedraagt, komt in aanmerking voor een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten van het openbaar vervoer tot het in onderstaande tabel genoemde maximumbedrag indien de plaatsbewijzen zijn ingeleverd bij de werkgever. De werknemer die in de regel elke week op 4 of meer dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling ontvangt de hier bedoelde vergoeding alleen indien een maand- of jaarkaart wordt ingeleverd. Voor de werknemer die in de regel elke week op 1, 2 of 3 dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling zijn ook andere openbaar vervoerbewijzen geldig.
- a Voor de werknemer die in de regel elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling bedraagt de vergoeding maximaal het bedrag dat volgens de onderstaande tabel behoort bij de voor de werknemer vastgestelde afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling en het aantal dagen dat per week over dat traject heen en weer wordt gereisd.
- b Voor de werknemer die niet elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling is het maximum per maand gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag reizen per week te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddeld aantal dagen reizen per maand met dien verstande dat het maximum nooit hoger is dan het bedrag in de onderstaande tabel dat hoort bij 4 of meer dagen reizen.

Maximale reiskostenvergoeding woning-werk per maand

Enkele reisafstand woning-werk in kms	Aantal dagen in de week waaoop in de regel wordt gereisd			
	1	2	3	4 of meer
31	38,76	77,50	116,26	155,00
32	38,76	77,50	116,26	155,00
33	44,24	88,51	132,75	166,79
34	44,24	88,51	132,75	166,79
35	44,24	88,51	132,75	166,79
36	44,24	88,51	132,75	166,79
37	48,54	97,10	145,66	183,24
38	48,54	97,10	145,66	183,24
39	48,54	97,10	145,66	183,24
40	48,54	97,10	145,66	183,24
41	55,30	110,62	165,93	208,77
42	55,30	110,62	165,93	208,77
43	55,30	110,62	165,93	208,77
44	55,30	110,62	165,93	208,77
45	55,30	110,62	165,93	208,77
46	55,30	110,62	165,93	208,77
47	55,30	110,62	165,93	208,77
48	55,30	110,62	165,93	208,77
49	63,92	127,83	191,76	241,11
50 en meer	63,92	127,83	191,76	241,11

- 5 De werknemer waarvan de arbeidstijd wordt onderbroken met meer dan 1,5 uur als gevolg van de wijze waarop het werk is georganiseerd en die daardoor meer dan 1 keer op een dag moet reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling en terug en daarvoor extra kosten moet maken, komt op een door de werkgever aan te geven wijze in aanmerking voor een aanvullende tegemoetkoming voor deze extra reis. Het bedrag van deze aanvullende tegemoetkoming wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag reizen in de tabel reiskostenvergoeding woning-werk als bedoeld in lid 2 te vermenigvuldigen met 3/13.
- 6 Geen tegemoetkoming of vergoeding wordt meer verleend nadat gedurende een volledige kalendermaand niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd. De tegemoetkoming wordt weer verleend met ingang van de dag waarop het reizen naar de plaats van tewerkstelling is hervat.
- 7 De werknemer die van de werkgever opdracht heeft om te verhuizen, komt niet in aanmerking voor een tegemoetkoming op basis van deze regeling zolang de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden.
- 8 Voor zover overige reiskostenvergoedingen in het kalenderjaar fiscaal bovenmatig zijn, worden deze geacht mede te strekken tot vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer die in het kalenderjaar nog wel belastingvrij kunnen worden vergoed.
- 9 De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 110 Aanvullende vergoedingsregeling woning-werk

- 1 De werknemer die meer dan incidenteel voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van de eigen auto, omdat hij de auto naar het oordeel van de werkgever beschikbaar moet hebben op de plaats van tewerkstelling om van daaruit een zakelijke reis te kunnen ondernemen die niet of niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden uitgevoerd, wordt in aanvulling op de woon-werkvergoeding uit het vorige artikel tegemoetgekomen in de daaraan verbonden extra kosten.
- 2 De werknemer die naar het oordeel van de werkgever meer dan incidenteel voor het woon-werkverkeer de eigen auto moet gebruiken, omdat als gevolg van de tijdstippen waarop de werkzaamheden moeten worden verricht gebruik van het openbaar vervoer niet of niet op doelmatige wijze kan plaatsvinden of omdat gebruik van het openbaar vervoer anderszins niet wenselijk is, komt eveneens in aanmerking voor de aanvullende tegemoetkoming voor het woon-werkverkeer.
- 3 De tegemoetkoming bedraagt €0,0545 voor elke kilometer dat over het traject woning-plaats van tewerkstelling van de eigen auto gebruik is gemaakt.
- 4 De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.
- 5 De werknemer die geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer ten gevolge van de eigen vrijwillige keuze van de woonplaats, komt slechts in aanmerking voor deze tegemoetkoming indien hij deze tegemoetkoming voor 1 januari 1991 reeds ontving.

Artikel 111 Vergoedingsregeling verhuiskosten

- 1 De werknemer die in het belang van het bedrijf is verplaatst en als gevolg daarvan is verhuisd, ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing, indien:
 - a de verhuizing naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, of
 - b het een verhuizing naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht betreft over een afstand van meer dan 30 kilometer.
 De tegemoetkoming wordt gegeven indien de nieuwe woonplaats door de werkgever is goedgekeurd.
- 2 De werknemer voor wie de afstand woning-plaats van tewerkstelling als gevolg van een verplaatsing in het belang van het bedrijf meer dan 30 kilometer gaat bedragen, die niet verhuist, ontvangt, indien het bedrijfsbelang een verhuizing niet vereist, gedurende maximaal 3 jaar een tegemoetkoming in de reiskosten woning-werk op basis van de kosten openbaar vervoer 2e klasse tot maximaal de kosten van een OV-jaarkaart, met dien verstande dat de tegemoetkoming die op grond van de vergoedingsregeling woning-werk zou worden gegeven als minimum geldt.
- 3 De tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing omvat:
 - a de transportkosten van de eigen inboedel inclusief de kosten van in- en uitpakken;
 - b een afkoopsom voor alle overige aan de verhuizing verbonden kosten.
- 4 De in lid 3 sub b genoemde afkoopsom bedraagt voor een verhuizing als bedoeld in lid 1:
 - tweemaal het bruto maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering indien de werknemer voor de verhuizing een eigen huishouding voerde en deze naar de nieuwe woning heeft overgebracht;
 - drievierde van het bruto maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering in de overige gevallen.

Hierbij wordt het maandsalaris ten minste vastgesteld op het maximum van schaal 6 en ten hoogste op het maximum van schaal 12. Voor de deeltijdwerker wordt deze afkoopsom naar evenredigheid vastgesteld.

- 5 Bij een verhuizing als gevolg van een indiensttreding, ontvangt de werknemer een vergoeding van de transportkosten overeenkomstig het bepaalde in lid 3 sub a. De werkgever kan bepalen of, en zo ja tot welk bedrag, de werknemer een afkoopsom wordt gegeven voor de overige aan de noodzakelijke verhuizing verbonden kosten, waarbij de hoogte als genoemd in lid 4 als maximum geldt. Van een bij een indiensttreding verleende tegemoetkoming kan gehele of gedeeltelijke terugbetaling worden verlangd indien binnen 2 jaar na de indiensttreding de dienstbetrekking op verzoek van de werknemer of als gevolg van aan de werknemer te wijten feiten of omstandigheden wordt verbroken.
- 6 In bijzondere gevallen kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend zonder dat er sprake is van een verplaatsing of een indiensttreding. De werkgever bepaalt dan op welk bedrag de tegemoetkoming wordt vastgesteld waarbij voor de afkoopsom de hoogte als genoemd in lid 4 als maximum geldt.
- 7 De werknemer heeft aanspraak op de tegemoetkoming indien de in lid 1 en lid 5 bedoelde verhuizing binnen een termijn van 1 jaar, te rekenen vanaf het moment van verplaatsing dan wel indiensttreding, heeft plaatsgevonden. In bijzondere gevallen kan deze termijn door de werkgever worden verlengd.
- 8 *a* Gedurende de periode dat de werknemer met een eigen huishouding nog niet is verhuisd en in of nabij de nieuwe plaats van tewerkstelling verblijf houdt in een pension, worden de hieraan verbonden kosten volledig vergoed voor zolang voor een verhuizing aanspraak bestaat op de tegemoetkoming in de verhuiskosten.
 - b* Voor zolang een vergoeding wordt gegeven van pensionkosten worden de kosten van het eenmaal per week heen en weer reizen naar de woonplaats van de werknemer op basis van de kosten openbaar vervoer 2e klasse vergoed.
 - c* Indien in plaats van in pension te gaan dagelijks van de woning naar de plaats van tewerkstelling wordt gereisd, dan worden de kosten hiervan vergoed op basis van de kosten van het openbaar vervoer 2e klasse, met dien verstande dat de tegemoetkoming die op grond van de vergoedingsregeling woning-werk zou worden gegeven als minimum geldt. Indien naar het oordeel van de werkgever niet van het openbaar vervoer gebruik kan worden gemaakt, vindt een kilometervergoeding plaats volgens de Concernregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland.
- 9 De eventueel over de tegemoetkomingen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 112 Vergoedingsregeling telefoonkosten

De werknemer die een functie heeft waarbij het naar het oordeel van de werkgever voor een goede uitoefening van de functie noodzakelijk is dat betrokkene gebruik moet maken van de telefoon aan huis, ontvangt een tegemoetkoming in de telefoonkosten. Deze tegemoetkoming bestaat uit een vaste vergoeding van €11,34 netto per maand.

Artikel 113 Koffiegeld

- 1 De werknemer komt voor elke volledige kalendermaand in aanmerking voor koffiegeld.

- 2 Het koffiegeld in een kalendermaand bedraagt €0,36 vermenigvuldigd met het aantal sociale verzekeringsdagen in die maand, tot een maximum van €4,54.
- 3 De betaling van het koffiegeld wordt stopgezet nadat de werknemer gedurende een volledige kalendermaand geen werkzaamheden heeft verricht. Het koffiegeld wordt weer betaald met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop de werkzaamheden zijn hervat.
- 4 Voor koffiegeld komt niet in aanmerking de werknemer aan wie door de werkgever gratis koffie wordt verstrekt.

Artikel 114 Compensatie koffiegeld

- 1 Elke kalendermaand wordt vastgesteld hoeveel koffiegeld de werknemer in die maand op grond van artikel 113 (Koffiegeld) heeft ontvangen.
- 2 De werknemer die in een kalendermaand geen koffiegeld heeft ontvangen dan wel voor wie het koffiegeld in die maand minder bedraagt dan €4,54, komt in aanmerking voor compensatie koffiegeld.
- 3 De compensatie koffiegeld in een kalendermaand bedraagt het verschil tussen €4,54 en het bedrag van het in die maand ontvangen koffiegeld. Het verschil wordt gebruteerd met loonheffing en premies sociale verzekeringen uitbetaald.

Artikel 115 Vergoedingsregeling maaltijd bij overwerk

- 1 Indien door de werknemer 2 uren of meer per dag overwerk wordt verricht en de werknemer ten gevolge hiervan niet in staat is om thuis op het daarvoor gebruikelijke tijdstip een maaltijd te nuttigen, worden de naar redelijkheid te maken kosten van een maaltijd vergoed, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt.
- 2 De werkgever kan ook in met overwerk vergelijkbare situaties en onder dezelfde condities een maaltijdvergoeding toekennen.
- 3 De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

HOOFDSTUK 8

Vakbondswerk

Artikel 116 Vakbondsbijdrage

De werkgever zal aan de Abvakabo FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak gezamenlijk, ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, jaarlijks een bijdrage verschaffen van € 14,25 maal het in dat jaar gemiddelde aantal werknemers van de werkgevers die als partij bij deze cao in de considerans zijn opgenomen. De vakorganisaties verstrekken voor 1 maart van elk kalenderjaar hun ledenaantallen per 1 januari vergezeld met een accountantsverklaring. De werkgever maakt voor 1 mei van dat jaar de vakbondsbijdrage over.

Artikel 117 Vakbondsfaciliteiten

- 1 De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in lid 2 genoemde faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat:
 - deze activiteiten de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruisen of belemmeren;
 - de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad;
 - jaarlijks een schriftelijke opgave plaatsvindt van de vakbondsleden die van het vastgestelde budget gebruik zullen maken.
- 2
 - a Ten behoeve van het vakbondswerk is een jaarlijks budget overeengekomen van 1,5 dag per 10 bij de werkgever werkzame leden van Abvakabo FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak. In dit budget is niet het verlof genoemd in artikel 118 (Vakbondsverlof) begrepen.
 - b Op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte ten behoeve van de vergadering van het bestuur van een plaatselijke, regionale of landelijke groep (inclusief bedrijfsledengroepen) ter beschikking worden gesteld.
 - c De werkgever zal de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) een gepast gebruik toestaan van telefoon en reproductieapparatuur.
 - d Voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik worden gemaakt van publicatieborden.
- 3 De krachtens dit artikel verleende faciliteiten kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal overleg, zoals bij werkstakingen waartoe door of vanwege de vakorganisaties wordt opgeroepen.
- 4 De werkgever garandeert dat de positie van de bestuursleden van plaatselijke, regionale of landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als vorenbedoeld bestuurslid. In geval van ontslag zullen dezelfde maatstaven worden aangelegd als voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

Artikel 118 Vakbondsverlof

- 1 De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek van de vakorganisaties, de werknemer verlof toestaan met behoud van maandinkomen voor het deelnemen als officieel afgevaardigde aan

officiële, in de statuten van de vakorganisaties genoemde organen, zoals bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of daarmee gelijk te stellen organen.

- 2 De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek, de werknemer in de gelegenheid stellen door het opnemen van vakantie deel te nemen aan vergaderingen van afdelingsbesturen of daarmee gelijk te stellen organen.
- 3 De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek van de vakorganisaties, aan de werknemer die lid is van één van die organisaties verlof toestaan met behoud van maandinkomen voor het volgen van door die vakorganisatie georganiseerde scholings- en vormingsbijeenkomsten. Het in dit lid bedoelde verlof is begrensd tot maximaal 2 dagen per 2 jaar per 10 bij de werkgever werkzame leden van Abvakabo FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak.
- 4 De werkgever stelt de wijze vast waarop de verzuimde uren door het betrokken vakbondslicid zullen worden geregistreerd.

HOOFDSTUK 9

Overige bepalingen

Artikel 119 Disciplinaire maatregelen

- 1 De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a waarschuwing of berisping;
 - b schorsing;
 - c al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie;
 - d ontslag.
- 2 Bij de in lid 1 sub b genoemde maatregel kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met inhouding van het maandinkomen.
Bij de in lid 1 sub c genoemde maatregelen kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met toekenning van een lagere salarisschaal dan de op dat moment voor de werknemer geldende.
- 3 De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die de bepalingen van de artikelen 20 (Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk), 21 (Nevenbezigheden), 90 (Maatregelen bij ziekte en structureel functionele beperking) lid 5 en/of de Concernregeling voorschriften bij ziekte overtreedt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a schriftelijke waarschuwing;
 - b beperking van de doorbetaling van het maandinkomen tijdens ziekte tot het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon;
 - c afschrijven van maximaal 16 vakantie-uren. Voor de deeltijdwerker wordt het maximum naar evenredigheid vastgesteld.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend,
18 juli 2013, te Hoofddorp.

PostNL N.V., voor

- **PostNL Pakketten Benelux B.V. en**
- **PostNL Transport B.V.,**

Algemeen Directeur,

G. Mastenbroek

Namens de vakorganisaties,

Abvakabo FNV te Zoetermeer,

mevr. S.Y. Eijgermans

BVPP te Tilburg,

P.F. Jekkers

CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage,

mevr. A. Polat

VPP te 's-Gravenhage,

J.S. Hut

Bijlagen

BIJLAGE I

Salaristabel per 1 januari 2012

Maandsalarissen bij werkgever op basis van gemiddeld 39,25 uur per week)

schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
leeftijdjaren													
17	1.034,86	1.052,61	1.092,61	1.137,08									
18	1.167,74	1.188,10	1.233,00	1.283,10	1.385,49								
19	1.281,15	1.303,28	1.352,67	1.407,72	1.520,03	1.615,29							
20	1.393,68	1.417,62	1.471,48	1.531,35	1.653,54	1.757,17	1.956,72						
schaaljaren													
0	1.470,76	1.496,04	1.552,87	1.616,04	1.745,00	1.854,34	2.064,92	2.237,16	2.445,28	3.043,61	3.412,72	3.868,05	4.431,67
1	1.507,53	1.533,42	1.591,69	1.685,13	1.819,63	1.933,66	2.249,55	2.436,87	2.663,42				
2	1.544,30	1.570,82	1.630,51	1.760,52	1.900,86	2.020,23	2.305,35	2.500,96	2.743,55				
3	1.602,54	1.630,68	1.694,16	1.813,00	1.952,80	2.072,19	2.361,16	2.565,62	2.824,24				
4	1.635,66	1.673,18	1.744,97	1.864,95	2.004,76	2.124,13	2.416,97	2.628,08	2.903,80				
5	1.669,35	1.716,24	1.796,29	1.915,79	2.056,15	2.176,04	2.472,77	2.689,96	2.983,93				
6	1.704,65	1.758,75	1.848,18	1.968,30	2.108,07	2.227,45	2.528,05	2.752,94	3.063,48				
7	1.738,86	1.802,37	1.899,53	2.020,23	2.160,02	2.279,38	2.583,87	2.816,50	3.143,61				
8	1.774,21	1.845,40	1.950,87	2.071,07	2.211,40	2.331,32	2.639,68	2.880,03	3.223,73				
9	1.808,44	1.887,37	2.002,74	2.123,56	2.263,37	2.382,73	2.693,82	2.942,47	3.304,42				
10	1.844,32	1.930,98	2.054,10	2.175,51	2.315,30	2.434,64	2.749,64	3.004,38	3.383,98				
11	1.879,10	1.972,96	2.104,88	2.226,32	2.366,69	2.486,60	2.805,44	3.067,37	3.464,10				
12		2.016,57	2.157,32	2.278,83	2.418,63	2.538,00	2.860,69	3.130,91	3.543,68				
13			2.208,10	2.330,78	2.470,56	2.589,93	2.916,51	3.194,48	3.623,81				
14						2.641,89		3.256,89	3.704,50				
										4.194,07	4.833,42	5.624,14	6.597,79

Salaristabel per 1 december 2012

Maandsalarissen bij werkgever op basis van gemiddeld 39,25 uur per week)

schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
leeftijdjaren													
17	1.046,24	1.064,19	1.104,63	1.149,59									
18	1.180,59	1.201,17	1.246,56	1.297,21	1.400,73								
19	1.295,24	1.317,62	1.367,55	1.423,20	1.536,75	1.633,06							
20	1.409,01	1.433,21	1.487,67	1.548,19	1.671,73	1.776,50	1.978,24						
schaaljaren													
0	1.486,94	1.512,50	1.569,95	1.633,82	1.764,20	1.874,74	2.087,63	2.261,77	2.472,18	3.077,09	3.450,26	3.910,60	4.480,42
1	1.524,11	1.550,29	1.609,20	1.703,67	1.839,65	1.954,93	2.274,30	2.463,68	2.692,72				
2	1.561,29	1.588,10	1.648,45	1.779,89	1.921,77	2.042,45	2.330,71	2.528,47	2.773,73				
3	1.620,17	1.648,62	1.712,80	1.832,94	1.974,28	2.094,98	2.387,13	2.593,84	2.855,31				
4	1.653,65	1.691,58	1.764,16	1.885,46	2.026,81	2.147,50	2.443,56	2.656,99	2.935,74				
5	1.687,71	1.735,12	1.816,05	1.936,86	2.078,77	2.199,98	2.499,97	2.719,55	3.016,75				
6	1.723,40	1.778,10	1.868,51	1.989,95	2.131,26	2.251,95	2.555,86	2.783,22	3.097,18				
7	1.757,99	1.822,20	1.920,42	2.042,45	2.183,78	2.304,45	2.612,29	2.847,48	3.178,19				
8	1.793,73	1.865,70	1.972,33	2.093,85	2.235,73	2.356,96	2.668,72	2.911,71	3.259,19				
9	1.828,33	1.908,13	2.024,77	2.146,92	2.288,27	2.408,94	2.723,45	2.974,84	3.340,77				
10	1.864,61	1.952,22	2.076,70	2.199,44	2.340,77	2.461,42	2.779,89	3.037,43	3.421,20				
11	1.899,77	1.994,66	2.128,03	2.250,81	2.392,72	2.513,95	2.836,30	3.101,11	3.502,21				
12		2.038,75	2.181,05	2.303,90	2.445,23	2.565,92	2.892,16	3.165,35	3.582,66				
13			2.232,39	2.356,42	2.497,74	2.618,42	2.948,59	3.229,62	3.663,67				
14						2.670,95		3.292,72	3.745,25				
										4.240,20	4.886,59	5.686,01	6.670,37

Salaristabel per 1 januari 2013

Maandsalarissen bij werkgever op basis van gemiddeld 39,25 uur per week)

schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
leeftijdjaren													
17	1.052,52	1.070,58	1.111,26	1.156,49									
18	1.187,67	1.208,38	1.254,04	1.304,99	1.409,13								
19	1.303,01	1.325,53	1.375,76	1.431,74	1.545,97	1.642,86							
20	1.417,46	1.441,81	1.496,60	1.557,48	1.681,76	1.787,16	1.990,11						
schaaljaren													
0	1.495,86	1.521,58	1.579,37	1.643,62	1.774,79	1.885,99	2.100,16	2.275,34	2.487,01	3.095,55	3.470,96	3.934,06	4.507,30
1	1.533,25	1.559,59	1.618,86	1.713,89	1.850,69	1.966,66	2.287,95	2.478,46	2.708,88				
2	1.570,66	1.597,63	1.658,34	1.790,57	1.933,30	2.054,70	2.344,69	2.543,64	2.790,37				
3	1.629,89	1.658,51	1.723,08	1.843,94	1.986,13	2.107,55	2.401,45	2.609,40	2.872,44				
4	1.663,57	1.701,73	1.774,74	1.896,77	2.038,97	2.160,39	2.458,22	2.672,93	2.953,35				
5	1.697,84	1.745,53	1.826,95	1.948,48	2.091,24	2.213,18	2.514,97	2.735,87	3.034,85				
6	1.733,74	1.788,77	1.879,72	2.001,89	2.144,05	2.265,46	2.571,20	2.799,92	3.115,76				
7	1.768,54	1.833,13	1.931,94	2.054,70	2.196,88	2.318,28	2.627,96	2.864,56	3.197,26				
8	1.804,49	1.876,89	1.984,16	2.106,41	2.249,14	2.371,10	2.684,73	2.929,18	3.278,75				
9	1.839,30	1.919,58	2.036,92	2.159,80	2.302,00	2.423,39	2.739,79	2.992,69	3.360,81				
10	1.875,80	1.963,93	2.089,16	2.212,64	2.354,81	2.476,19	2.796,57	3.055,65	3.441,73				
11	1.911,17	2.006,63	2.140,80	2.264,31	2.407,08	2.529,03	2.853,32	3.119,72	3.523,22				
12		2.050,98	2.194,14	2.317,72	2.459,90	2.581,32	2.909,51	3.184,34	3.604,16				
13			2.245,78	2.370,56	2.512,73	2.634,13	2.966,28	3.249,00	3.685,65				
14						2.686,98		3.312,48	3.767,72				
										4.265,64	4.915,91	5.720,13	6.710,39

BIJLAGE 2

Salaristabel per 1 januari 2012

Maandsalarissen bij werkgever op basis van gemiddeld 37 uur per week)

schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
leeftijdjaren													
17	976,00	992,76	1.030,49	1.072,43									
18	1.101,34	1.120,55	1.162,90	1.210,15	1.306,71								
19	1.208,30	1.229,18	1.275,76	1.327,68	1.433,61	1.523,44							
20	1.314,44	1.337,01	1.387,80	1.444,27	1.559,52	1.657,26	1.845,47						
schaaljaren													
0			1.464,57	1.524,15	1.645,77	1.748,90	1.947,52	2.109,94	2.306,24	2.870,55	3.218,68	3.648,12	4.179,69
1	1.456,20	1.456,20	1.501,19	1.589,32	1.716,18	1.823,72	2.121,63	2.298,32	2.511,97				
2	1.456,49	1.481,51	1.537,81	1.660,43	1.792,78	1.905,37	2.174,27	2.358,77	2.587,55				
3	1.511,41	1.537,97	1.597,84	1.709,93	1.841,77	1.954,36	2.226,91	2.419,75	2.663,66				
4	1.542,66	1.578,05	1.645,74	1.758,91	1.890,77	2.003,36	2.279,55	2.478,65	2.738,69				
5	1.574,42	1.618,65	1.694,15	1.806,86	1.939,24	2.052,32	2.332,18	2.537,01	2.814,27				
6	1.607,73	1.658,75	1.743,10	1.856,38	1.988,22	2.100,80	2.384,31	2.596,42	2.889,31				
7	1.639,99	1.699,89	1.791,53	1.905,37	2.037,21	2.149,78	2.436,95	2.656,36	2.964,89				
8	1.673,32	1.740,47	1.839,95	1.953,32	2.085,67	2.198,77	2.489,60	2.716,28	3.040,44				
9	1.705,61	1.780,06	1.888,85	2.002,82	2.134,67	2.247,26	2.540,65	2.775,16	3.116,54				
10	1.739,46	1.821,21	1.937,31	2.051,81	2.183,66	2.296,21	2.593,29	2.833,55	3.191,58				
11	1.772,25	1.860,77	1.985,20	2.099,74	2.232,13	2.345,22	2.645,93	2.892,96	3.267,14				
12		1.901,90	2.034,65	2.149,26	2.281,11	2.393,69	2.698,04	2.952,88	3.342,20				
13			2.082,55	2.198,26	2.330,08	2.442,68	2.750,68	3.012,83	3.417,77				
14						2.491,66		3.071,71	3.493,86				
										3.955,61	4.558,59	5.304,36	6.222,65

Salaristabel per 1 december 2012

Maandsalarissen bij werkgever op basis van gemiddeld 37 uur per week)

schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
leeftijdjaren													
17	986,74	1.003,68	1.041,83	1.084,23									
18	1.113,45	1.132,88	1.175,69	1.223,46	1.321,08								
19	1.221,59	1.242,70	1.289,79	1.342,28	1.449,38	1.540,20							
20	1.328,90	1.351,72	1.403,07	1.460,16	1.576,67	1.675,49	1.865,77						
schaaljaren													
0			1.480,68	1.540,92	1.663,87	1.768,14	1.968,94	2.133,15	2.331,61	2.902,13	3.254,09	3.688,25	4.225,67
1	1.472,22	1.472,22	1.517,70	1.606,80	1.735,06	1.843,78	2.144,97	2.323,60	2.539,60				
2	1.472,51	1.497,81	1.554,73	1.678,69	1.812,50	1.926,33	2.198,19	2.384,72	2.616,01				
3	1.528,04	1.554,89	1.615,42	1.728,74	1.862,03	1.975,86	2.251,41	2.446,37	2.692,96				
4	1.559,63	1.595,41	1.663,84	1.778,26	1.911,57	2.025,40	2.304,63	2.505,92	2.768,82				
5	1.591,74	1.636,46	1.712,79	1.826,74	1.960,57	2.074,90	2.357,83	2.564,92	2.845,23				
6	1.625,42	1.677,00	1.762,27	1.876,80	2.010,09	2.123,91	2.410,54	2.624,98	2.921,09				
7	1.658,03	1.718,59	1.811,24	1.926,33	2.059,62	2.173,43	2.463,76	2.685,58	2.997,50				
8	1.691,73	1.759,62	1.860,19	1.974,81	2.108,61	2.222,96	2.516,99	2.746,16	3.073,88				
9	1.724,37	1.799,64	1.909,63	2.024,85	2.158,15	2.271,98	2.568,60	2.805,69	3.150,82				
10	1.758,59	1.841,24	1.958,62	2.074,38	2.207,68	2.321,47	2.621,82	2.864,72	3.226,69				
11	1.791,74	1.881,24	2.007,04	2.122,84	2.256,68	2.371,02	2.675,04	2.924,78	3.303,08				
12		1.922,82	2.057,03	2.172,90	2.306,20	2.420,02	2.727,72	2.985,36	3.378,96				
13			2.105,46	2.222,44	2.355,71	2.469,55	2.780,94	3.045,97	3.455,37				
14						2.519,07		3.105,50	3.532,29				
										3.999,12	4.608,73	5.362,71	6.291,10

Salaristabel per 1 januari 2013

Maandsalarissen bij werkgever op basis van gemiddeld 37 uur per week)

schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
leeftijdjaren													
17	992,66	1.009,70	1.048,08	1.090,74									
18	1.120,13	1.139,68	1.182,74	1.230,80	1.329,01								
19	1.228,92	1.250,16	1.297,53	1.350,33	1.458,08	1.549,44							
20	1.336,87	1.359,83	1.411,49	1.468,92	1.586,13	1.685,54	1.876,96						
schaaljaren													
0			1.489,56	1.550,17	1.673,85	1.778,75	1.980,75	2.145,95	2.345,60	2.919,54	3.273,61	3.710,38	4.251,02
1	1.481,05	1.481,05	1.526,81	1.616,44	1.745,47	1.854,84	2.157,84	2.337,54	2.554,84				
2	1.481,35	1.506,80	1.564,06	1.688,76	1.823,38	1.937,89	2.211,38	2.399,03	2.631,71				
3	1.537,21	1.564,22	1.625,11	1.739,11	1.873,20	1.987,72	2.264,92	2.461,05	2.709,12				
4	1.568,99	1.604,98	1.673,82	1.788,93	1.923,04	2.037,55	2.318,46	2.520,96	2.785,43				
5	1.601,29	1.646,28	1.723,07	1.837,70	1.972,33	2.087,35	2.371,98	2.580,31	2.862,30				
6	1.635,17	1.687,06	1.772,84	1.888,06	2.022,15	2.136,65	2.425,00	2.640,73	2.938,62				
7	1.667,98	1.728,90	1.822,11	1.937,89	2.071,98	2.186,47	2.478,54	2.701,69	3.015,49				
8	1.701,88	1.770,18	1.871,35	1.986,66	2.121,26	2.236,30	2.532,09	2.762,64	3.092,32				
9	1.734,72	1.810,44	1.921,09	2.037,00	2.171,10	2.285,61	2.584,01	2.822,52	3.169,72				
10	1.769,14	1.852,29	1.970,37	2.086,83	2.220,93	2.335,40	2.637,55	2.881,91	3.246,05				
11	1.802,49	1.892,53	2.019,08	2.135,58	2.270,22	2.385,25	2.691,09	2.942,33	3.322,90				
12		1.934,36	2.069,37	2.185,94	2.320,04	2.434,54	2.744,09	3.003,27	3.399,23				
13			2.118,09	2.235,77	2.369,84	2.484,37	2.797,63	3.064,25	3.476,10				
14						2.534,18		3.124,13	3.553,48				
										4.023,11	4.636,38	5.394,89	6.328,85

BIJLAGE 3

Beloningsregeling avondbestellers

Artikel 1 Salaris

De avondbesteller ontvangt een salaris op basis van schaal 2 van de in deze cao opgenomen salaristabel. Het salaris wordt uiterlijk de drieëntwintigste van de kalendermaand overgeschreven op een door de avondbesteller aan te wijzen bankrekening.

Artikel 2 Salarisvaststelling en jaarlijkse salarisaanpassing

De vaststelling en de jaarlijkse aanpassing van het salaris vindt plaats overeenkomstig de artikelen 50 (Salarisvaststelling) en 61 (Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen I tot en met 9).

Artikel 3 Vakantie-uitkering

Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei. De avondbesteller ontvangt over de in deze periode betaalde uren jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering van 8%.

Artikel 4 Winstuitkering

De avondbesteller heeft recht op een winstuitkering volgens de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 70 (Winstuitkering).

Artikel 5 Meeruren

Het gestelde in artikel 71 (Meeruren) is op de avondbesteller van overeenkomstige toepassing met uitzondering van lid 2, laatste volzin.

Artikel 6 Toeslag voor het werken op feestdagen

De avondbesteller komt in aanmerking voor een toeslag overeenkomstig artikel 81 (Toeslag voor het werken op feestdagen) lid 1 en 2.

Artikel 7 Jubileumgratificatie

De avondbesteller komt in aanmerking voor een jubileumgratificatie overeenkomstig artikel 84 (Jubileumgratificatie).

BIJLAGE 4

Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici

Artikel 1 Indiensttreding

De werknemer met een recent afgeronde hoger beroeps- of academische opleiding, die zonder relevante werkervaring in het kader van management development voor een loopbaantraject in dienst treedt, ontvangt een aanvangssalaris van ten minste € 1764, 57 bruto per maand.

Het niveau van de beloning is voor een periode van 36 maanden na de maand van indiensttreding niet afhankelijk van het niveau van de uitgeoefende functie. De werkgever zal schriftelijk aan de werknemer mededelen vanaf welke datum hem een salarisschaal is toegekend en deze beloningsregeling niet meer van toepassing is.

De werknemer komt niet in aanmerking voor toelagen of toeslagen als bedoeld in hoofdstuk 4 (Beloningen).

De werknemer kan gebruik maken van een functiecontract als bedoeld in artikel 33 (Functiecontract).

Artikel 2 Jaarlijkse salarisaanpassing

De jaarlijkse salarisaanpassing vindt, in afwijking van artikel 60 (Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen I tot en met 9), artikel 62 (Invloed wijze van functievervulling voor werknemers ingedeeld in de schalen I tot en met 9) en artikel 63 (Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in schaal 10 tot en met 13), op 1 januari plaats aan de hand van de vastgestelde verhogingspercentages uitgedrukt in een percentage van het feitelijke salaris. Het verhogingspercentage is afhankelijk van de (potentieel) beoordeling en bedraagt:

<i>Bij een beoordeling 'goed'</i>	4-6 %
<i>Bij een beoordeling 'zeer goed'</i>	6-8 %
<i>Bij een beoordeling 'uitstekend'</i>	8-10 %

Bij een beoordeling 'redelijk' of 'onvoldoende' vindt geen verhoging van het salaris plaats. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse verhoging toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden.

Artikel 3 Salarisaanpassing, indeling en inpassing na afloop van de beloningsregeling

- I De werknemer wordt na de periode van 36 maanden na de maand van indiensttreding ingedeeld in de salarisschaal die hoort bij het niveau van de op die datum uitgeoefende functie.

- 2 Artikel 64 (Overgang naar een hogere schaal) lid 2 is bij de inpassing in de schaal niet van toepassing. In de schalen tot en met 9 vindt inpassing plaats op het naasthogere bedrag in de schaal. In de schalen 10 tot en met 13 vindt inpassing plaats zonder afronding.
- 3 De jaarlijkse salarisaanpassing op 1 januari vindt nog plaats volgens het bepaalde in artikel 2 (Jaarlijkse salarisaanpassing) van deze regeling, waarbij echter geldt dat niet vaker dan 3 keer op basis van deze regeling de jaarlijkse salarisaanpassing wordt doorgevoerd.

BIJLAGE 5

Reglement prepensioenbasisuitkering PostNL (PPB)

A VOORWAARDEN VOOR DEELNEMING

Artikel 1

- 1 De PPB-regeling is aangegaan voor de looptijd van deze cao. Partijen zullen bij het verstrijken van de looptijd van de cao overleg plegen teneinde inhoud te geven aan de intentie de PPB-regeling te verlengen.
- 2 De werknemer als bedoeld in artikel 95 (Prepensioenbasisuitkering PostNL) lid 1 kan met prepensioen.
- 3 Bij beëindiging van de dienstbetrekking op grond van prepensioen heeft de deelnemer aanspraak op een prepensioenbasisuitkering (PPB-uitkering). Bij beëindiging van de dienstbetrekking voor de PPB-leeftijd als bedoeld in artikel 95 (Prepensioenbasisuitkering PostNL) bestaat geen aanspraak op een uitkering op grond van de PPB-regeling.

Artikel 2

De werknemer die aan de PPB-regeling wil deelnemen, moet hiertoe ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De beëindiging van de dienstbetrekking op grond van de PPB-regeling geschiedt op vrijwillige basis.

Artikel 3

- 1 De werknemer die wegens ziekte en/of structureel functionele beperking niet in staat is de bedongen arbeid volledig te verrichten, kan aan de PPB-regeling deelnemen voor het gedeelte dat hij nog arbeidsgeschikt is. De mate van arbeidsgeschiktheid wordt beoordeeld op het moment van ingang van de PPB-uitkering. Bij een latere wijziging van de mate van de structureel functionele beperking vindt herziening van de PPB-uitkering plaats.
- 2 De werknemer die recht heeft op een uitkering krachtens de WW, IOAW, TW, dan wel een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling, kan aan de PPB-regeling deelnemen voor het gedeelte dat hij nog arbeid verricht. Bepalend is de mate waarin arbeid wordt verricht op het moment van ingang van de PPB-uitkering.

B PPB-uitkering

Artikel 4

De PPB-uitkering gaat niet eerder in dan op de zestiende dag van de maand die volgt op de derde volle kalendermaand na de dag waarop de werknemer 61 jaar wordt. In de overige gevallen op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de dienstbetrekking is beëindigd.

Artikel 5

- 1 Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn dienstbetrekking bij de werkgever. De maandelijkse uitkering bedraagt 60% van de uitkeringsgrondslag indien de werknemer op het eerst mogelijke moment dat een aanspraak op de PPB-uitkering ontstaat, deelneemt aan de PPB-regeling.
- 2 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de PPB-uitkering niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 1 bedoelde percentage gekort met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
- 3 Voor de werknemer die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de PPB-uitkering ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal per maand betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering.
- 4 Aan de maandelijkse PPB-uitkering als bedoeld in lid 1 wordt in voorkomende gevallen toegevoegd:
 - het bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het tot 1 januari 2001 opgebouwde ouderdomspensioen dat als emolumentpensioen door de Stichting Pensioenfonds PostNL voor de werknemer is berekend, en
 - het bedrag dat overeenstemt met het vanaf 1 januari 2001 opgebouwde ouderdomspensioen op basis van het variabel pensioengevend inkomen dat op de ingangsdatum van de PPB-uitkering door de Stichting Pensioenfonds PostNL voor de werknemer is berekend.

Artikel 6

- 1 De werknemer die aan de PPB-regeling kan deelnemen, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk aan de PPB-regeling deel te nemen voor maximaal de helft van de overeengekomen arbeidsduur.
- 2 De maandelijkse PPB-uitkering als bedoeld in artikel 5 van dit reglement wordt in dat geval vastgesteld naar rato van de mate waarin aan de PPB-regeling wordt deelgenomen.

Artikel 7

De PPB-uitkering als bedoeld in artikel 5 van dit reglement volgt de algemene aanpassing van het salaris op grond van artikel 67 (Algemene aanpassing van het salaris) op het tijdstip waarop de algemene aanpassing van het salaris plaatsvindt,

zoals die door de werkgever gedurende de looptijd van de PPB-uitkering worden getroffen.

Artikel 8

De deelnemer aan de PPB-regeling die gedurende de PPB-uitkering tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW, WAO of WIA, is verplicht dit aan de werkgever te melden. In dat geval zal de ZW-, WAO-of WIA-uitkering, het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en het extra arbeidsongeschiktheidspensioen bij herplaatsing bij de werkgever in mindering worden gebracht op de PPB-uitkering.

De deelnemer aan de PPB-regeling is tevens verplicht elke wijziging van de ZW-, WAO- of WIA-uitkering aan de werkgever te melden.

Artikel 9

De PPB-uitkering wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:

- waarin de deelnemer aan de PPB-regeling de 65-jarige leeftijd bereikt;
- waarin de deelnemer aan de PPB-regeling komt te overlijden.

C INHOUDINGEN

Artikel 10

Door de werkgever zullen de op de PPB-uitkering noodzakelijke inhoudingen worden verricht.

D DEELNEMING PENSIOENFONDS

Artikel 11

Voor de deelnemer aan de PPB-regeling die op de dag voorafgaand aan zijn PPB-uitkering deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds PostNL, zal de deelneming krachtens het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL worden gehandhaafd, met dien verstande dat de pensioenopbouw en de werknemersbijdrage in het pensioen voor het deel dat van de PPB-regeling gebruik wordt gemaakt, voor de helft wordt voortgezet.

E OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 12 Inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekering

De werkgever vergoedt de inkomensafhankelijke bijdrage zoals bedoeld in de Zorgverzekeringswet aan de deelnemer die op 31 december 2005 deelneemt aan de PPB-regeling en met een particuliere verzekering voor ziektekosten op 31 december 2005. In verband met de gewijzigde wetgeving ter zake vervalt deze bepaling per 1 januari 2013.

Artikel 13 Overlijdensuitkering

Indien de deelnemer aan de PPB-regeling overlijdt voor hij de 65-jarige leeftijd heeft bereikt, wordt aan de nagelaten betrekkingen van de deelnemer een

uitkering ineens toegekend ter hoogte van driemaal de laatstgenoten maandelijks PPB-uitkering.

Artikel 14 Controle

De werkgever kan controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden. De deelnemer is verplicht de inlichtingen te verstrekken en de bescheiden te overleggen die voor de uitvoering van de PPB-regeling nodig zijn.

Artikel 15 Kosten

De PPB-uitkeringen op grond van deze regeling komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 16 Uitvoering

Een door de werkgever aan te wijzen uitvoerder draagt zorg voor de toepassing en de uitvoering van deze regeling. Ten aanzien van alle zaken waarin de wet of deze regeling niet voorziet, beslist de uitvoerder in overleg met de werkgever.

Artikel 17 Klachtprocedure

Indien de deelnemer een klacht heeft over de behandeling namens de werkgever door de uitvoerder kan de deelnemer een klacht indienen bij de werkgever. De Concernregeling klachtprocedure is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 18 Overgangsbepalingen

- I Voor de werknemer die in dienst was voor 1 april 1996 en die in 1996 voldeed aan de voorwaarden van artikel 2 van de Regeling prepensioensparen (PPS-regeling) als bedoeld in het Pensioenreglement 2001 Stichting Pensioenfonds PostNL, wordt het percentage van 60% als bedoeld in artikel 5 lid 1 van dit reglement aangevuld volgens onderstaande tabel.

leeftijd op 31 maart 1996	Aanvulling
54	15,00%
53	14,25%
52	13,75%
51	13,25%
50	12,50%
49	12,00%
48	11,25%
47	10,75%
46	10,00%
45	9,25%
44	8,50%
43	7,75%
42	6,75%
41	6,00%
40	5,00%
39	4,00%
38	3,25%
37	2,25%
36	1,00%
35	–

- 2 De aanvulling op grond van het vorige lid wordt naar evenredigheid verminderd indien en voor zover de werknemer over de periode tussen 1 april 1996 en de 61-jarige leeftijd gemiddeld uitkomt op een lager spaardoel, als bedoeld in artikel 1 sub d van de PPS-regeling, dan 80%.
- 3 Voor de werknemer die op de ingangsdatum van de PPB-uitkering niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 1 bedoelde percentage van de aanvulling verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
- 4 Deze overgangsbepaling is van toepassing op de werknemer als bedoeld in lid 1 die vanaf 31 maart 1996 tot de ingangsdatum van de PPB-uitkering ononderbroken in dienst is geweest.

BIJLAGE 6

Reglement vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

A VOORWAARDEN VOOR DEELNEMING

Artikel 1

De VUT-regeling is aangegaan voor de looptijd van deze cao. Partijen zullen bij het verstrijken van de looptijd van de cao overleg plegen teneinde inhoud te geven aan de intentie de VUT-regeling te verlengen.

De VUT-regeling is van toepassing op de werknemer als bedoeld in artikel 96 (Vrijwillig vervroegd uittreden) lid 1.

Artikel 2

- 1 De werknemer van 61 jaar of ouder, dan wel de werknemer die een diensttijd heeft van ten minste 40 jaren, heeft bij beëindiging van zijn dienstbetrekking bij de werkgever op de zestiende kalenderdag van de maand die volgt op de derde volle kalendermaand na het eerst mogelijke moment op grond van leeftijd dan wel dienstjaren aanspraak op een VUT-uitkering, indien hij onmiddellijk aan deze beëindiging voorafgaand een ononderbroken diensttijd heeft gehad van ten minste 10 jaren.
- 2 De werknemer die aan de VUT-regeling kan deelnemen, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk aan de VUT-regeling deel te nemen. Voor het deel dat de werknemer blijft werken wordt hij beschouwd als deeltijdwerker.

Artikel 3

De werknemer die aan de VUT-regeling wil deelnemen, moet hiertoe ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De beëindiging van de dienstbetrekking op grond van de VUT-regeling geschiedt op vrijwillige basis.

Artikel 4

- 1 De werknemer die wegens ziekte en/of structureel functionele beperking niet in staat is de bedongen arbeid volledig te verrichten, kan aan de VUT-regeling deelnemen voor het gedeelte dat hij nog arbeidsgeschikt is. De mate van arbeidsgeschiktheid wordt beoordeeld op het moment van ingang van de VUT-uitkering. Bij een latere wijziging van de mate van de structureel functionele beperking vindt herziening van de VUT-uitkering plaats.
- 2 De werknemer die recht heeft op een uitkering krachtens de WW, IOAW, TW, dan wel een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling, kan aan de VUT-regeling deelnemen voor het gedeelte dat hij nog arbeid verricht. Bepalend is de mate waarin arbeid wordt verricht op het moment van ingang van de VUT-uitkering.

B DIENSTTIJD

Artikel 5

Onder diensttijd wordt verstaan de duur van de dienstbetrekking bij de werkgever. Voor de werknemer die op de laatste dag van de maand voor de overgangdatum in dienst was bij het Staatsbedrijf, hetzij als ambtenaar, hetzij op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, wordt de diensttijd die bij het Staatsbedrijf zou meetellen voor het verkrijgen van een VUT-uitkering mede betrokken.

C VUT-UITKERING

Artikel 6

De VUT-uitkering gaat in op zestiende dag van de maand waarin de dienstbetrekking op grond van het eerst mogelijke moment als bedoeld in artikel 2 van dit reglement is beëindigd. In de overige gevallen op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de dienstbetrekking is beëindigd.

Artikel 7

- 1 Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn dienstbetrekking bij de werkgever. De maandelijkse uitkering bedraagt 80% van de uitkeringsgrondslag indien de werknemer op het eerst mogelijke moment dat een aanspraak op de VUT-uitkering ontstaat, deelneemt aan de VUT-regeling.
- 2 Voor de werknemer die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de uitkering ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering.
- 3 Aan de maandelijkse VUT-uitkering als bedoeld in lid 1 wordt in voorkomende gevallen toegevoegd:
 - het bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het tot 1 januari 2001 opgebouwde ouderdomspensioen dat als emolumentpensioen door de Stichting Pensioenfonds PostNL voor de werknemer is berekend, en
 - het bedrag dat overeenstemt met het vanaf 1 januari 2001 opgebouwde ouderdomspensioen op basis van het variabel pensioengevend inkomen dat op de ingangsdatum van de VUT-uitkering door de Stichting Pensioenfonds PostNL voor de werknemer is berekend.

Artikel 8

- 1 De werknemer die aan de VUT-regeling kan deelnemen, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk aan de VUT-regeling deel te nemen voor maximaal de helft van de overeengekomen arbeidsduur.
- 2 De maandelijkse VUT-uitkering als bedoeld in artikel 7 van dit reglement wordt in dat geval vastgesteld naar rato van de mate waarin aan de VUT-regeling wordt deelgenomen.

Artikel 9

- 1 De uitkering als bedoeld in artikel 7 lid 1 van dit reglement volgt de algemene aanpassing van het salaris op grond van artikel 67 (Algemene aanpassing van het salaris) op het tijdstip waarop de algemene aanpassing van het salaris plaatsvindt, zoals die door de werkgever gedurende de looptijd van de VUT-uitkering worden getroffen.
- 2 Het bedrag als bedoeld in artikel 7 lid 3 van dit reglement wordt aangepast conform de aanpassing van de overige pensioenaanspraken als bedoeld in het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL.

Artikel 10

De deelnemer aan de VUT-regeling die gedurende de VUT-uitkering tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW, WAO of WIA, is verplicht dit aan de werkgever te melden. In dat geval zal de ZW-, WAO- of WIA-uitkering, het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en het extra arbeidsongeschiktheidspensioen bij herplaatsing bij de werkgever in mindering worden gebracht op de VUT-uitkering. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW-, WAO- of WIA-uitkering aan de werkgever te melden.

Artikel 11

De VUT-uitkering wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:

- waarin de deelnemer aan de VUT-regeling de 65-jarige leeftijd bereikt;
- waarin de deelnemer aan de VUT-regeling komt te overlijden.

D VUT-PREMIE

Artikel 12

- 1 De werknemer die op 1 april 1996 een diensttijd had van 25 of meer jaren, is aan de werkgever een VUT-premie verschuldigd. De VUT-premie wordt berekend over het salaris, de vakantie-uitkering en over eventuele uitbetaalde meeruren en wordt maandelijks op het salaris ingehouden.
- 2 De VUT-premie is verschuldigd tot het moment van beëindiging van de dienstbetrekking met de werkgever. Wordt de dienstbetrekking beëindigd op grond van de VUT-regeling, dan is de VUT-premie verschuldigd tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de deelnemer aan de VUT-regeling de 61-jarige leeftijd bereikt. De VUT-premie wordt in dat geval berekend over de VUT-uitkering als bedoeld in artikel 7 lid 1 en 2 van dit reglement.
- 3 De VUT-premie bedraagt 1,64%.

E INHOUDINGEN

Artikel 13

Door de werkgever zullen de op de VUT-uitkering noodzakelijke inhoudingen worden verricht.

F DEELNEMING PENSIOENFONDS

Artikel 14

- 1 Voor de deelnemer aan de VUT-regeling die op de dag voorafgaand aan zijn VUT deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds PostNL, zal de deelneming krachtens het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL worden gehandhaafd. In de periode waarin de VUT-uitkeringen worden betaald, wordt de pensioenopbouw en de voor de deelnemer geldende werknemersbijdrage in het pensioen voor de helft voortgezet.
- 2 Voor de deelnemer aan de VUT-regeling die gedeeltelijk aan de VUT-regeling deelneemt, wordt de pensioenopbouw en de werknemersbijdrage in het pensioen volledig voortgezet.

G OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 15 Inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekering

De werkgever vergoedt de inkomensafhankelijke bijdrage zoals bedoeld in de Zorgverzekeringswet aan de deelnemer die op 31 december 2005 deelneemt aan de VUT-regeling en met een particuliere verzekering voor ziektekosten op 31 december 2005. In verband met de gewijzigde wetgeving ter zake vervalt deze bepaling per 1 januari 2013.

Artikel 16 Overlijdensuitkering

Indien de deelnemer aan de VUT-regeling overlijdt voor hij de 65-jarige leeftijd heeft bereikt, wordt de VUT-uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand van overlijden. Aan de nagelaten betrekkingen zal een uitkering ineens worden toegekend ter hoogte van driemaal de laatstgenoten maandelijkse VUT-uitkering.

Artikel 17 Controle

De werkgever kan controle uitoefenen op de naleving van de in dit reglement opgenomen voorwaarden.

Artikel 18 Uitvoering

Een door de werkgever aan te wijzen uitvoerder draagt zorg voor de toepassing en de uitvoering van deze regeling. Ten aanzien van alle zaken waarin de wet of deze regeling niet voorziet, beslist de uitvoerder namens de werkgever.

Artikel 19 Klachtprocedure

Indien de deelnemer een klacht heeft over de behandeling namens de werkgever door de uitvoerder kan de deelnemer een klacht indienen bij de werkgever. De Concernregeling klachtprocedure is van overeenkomstige toepassing.

BIJLAGE 7**Leeftijdsbewust personeelsbeleid**

Partijen hebben bij de onderhandelingen over een eerdere cao voor TNT (nu PostNL) gesproken over de nadere invulling en uitvoering van het leeftijdsbewust personeelsbeleid bij TNT (nu PostNL). Partijen hebben het volgende afgesproken:

I Doelstelling en kenmerken

- *individualisering*
Omdat kwaliteiten, belastbaarheid, persoonlijke wensen, opvattingen en ambities individueel bepaald zijn en in de verschillende leeftijd- en loopbaanfasen kunnen veranderen, is een individuele benadering kern van leeftijdsbewust personeelsbeleid.
- *preventie*
Het leeftijdsbewust personeelsbeleid richt zich op het voorkomen van individuele knelpunten door het creëren van zodanige voorwaarden dat de werknemer bij het stijgen van de leeftijd goed in het arbeidsproces kan blijven participeren. Dat vraagt onder meer voortdurende aandacht voor een goede aansluiting tussen functie-inhoud en de persoonlijke situatie van de werknemer. De werkgever zal zich inspanssen om met individueel maatwerk deze werknemer te plaatsen in een andere functie en/of op andere werktijden. Eventueel zal gebruik worden gemaakt van het instrumentarium van Mobility. Van de werknemer wordt een actieve en oplossingsgerichte bijdrage verwacht aan de inspanningen.

2 Instrumenten

In de relatie werkgever/werknemer hebben PostNL en de werknemer elk een mate van verantwoordelijkheid voor het inzetbaar zijn en blijven van de werknemer. PostNL geeft aan zijn verantwoordelijkheid onder meer vorm door:

- de inzetbaarheid van de werknemer, en met name wat er zou moeten gebeuren om die in stand te houden, op te nemen als vast punt ter bespreking in de functionerings- en beoordelingsgesprekken;
- als preventief instrument kan met name de oudere werknemer in overleg met zijn manager een persoonlijk belastbaarheidsonderzoek laten verrichten door de Arbodienst, indien vanuit bijvoorbeeld zijn ziektedossier/-historie een duidelijk indicatie bestaat van een (dreigende) verstoring van de balans tussen de belasting vanuit het werk en de eigen persoonlijke belastbaarheid. Indien het advies van de Arbodienst daartoe aanleiding geeft zullen de werknemer en zijn manager op basis hiervan gaan zoeken naar een maatwerkoplossing voor de (potentiële) arbeidsuitval in de sfeer van werk(tijd)aanpassing, ander werk, aanpassing belastbaarheid werknemer of combinaties daarvan;
- het stimuleren van scholing en opleiding van de werknemer, het lopen van stage en het opdoen van ervaring buiten de eigen functie;
- op verzoek van de werknemer deze eens in de 3 jaar in de gelegenheid te stellen bij Mobility een voor hem op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies te laten maken op kosten van de werkgever; indien dit ontwikkelings- en loopbaanadvies een opleiding aanbeveelt, zal de werkgever deze opleiding faciliteren conform de Concernregeling opleidingsfaciliteiten.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij aan zijn verantwoordelijkheid onder meer vorm geeft door:

- het volgen van opleidingen die als gevolg van het ontwikkelings- en loopbaanadvies tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen. De werknemer zal deze opleidingen naar beste vermogen volgen en eventueel daaraan verbonden toetsen en examens afleggen;
- adviezen van de leidinggevende tot het inwinnen van een persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies niet zonder opgave van redenen naast zich neer te leggen;
- het bijdragen in eigen tijd van maximaal 1 dag voor het inwinnen van een persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies;
- het persoonlijke belastbaarheidsonderzoek te laten verrichten in zijn eigen tijd.

3 Arbeidsomstandigheden

PostNL streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat werknemers zo lang mogelijk gezond kunnen blijven werken. Het beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn is mede gebaseerd op:

- een gerichte inventarisatie van risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de onderneming;
- de afgesproken prognose- en re-integratieplannen ter verbetering van de begeleiding en re-integratie van langdurig zieke of structureel functioneel beperkte werknemers. De conclusies van de evaluatie hiervan worden door partijen besproken.

4 Verlichtende maatregelen

Bij PostNL bestaan voor een aantal functies vanaf de leeftijd van 55 jaar reeds verlichtende maatregelen, zoals onder meer een beperking van de verplichting tot het verrichten van overwerk en een norm- en tijdreductie voor specifieke werkzaamheden. Mocht uit de onder 3 genoemde risico-inventarisatie, dan wel in de individuele situatie, blijken dat argumenten aanwezig zijn om functiespecifieke verlichtende maatregelen te treffen, dan kan uitbreiding van de functies waarop verlichtende maatregelen op dit moment van toepassing zijn en/of aanpassing van de verlichtende maatregelen aan de orde komen. Afspraken hierover worden door de werkgever met het bevoegde MZ-orgaan gemaakt, dan wel in individuele situaties met de betrokken werknemer. Als ondersteuning van bovengenoemd beleid zijn enkele algemene functieverlichtende maatregelen in deze cao opgenomen. Deze maatregelen zijn:

- geen verplichting tot het verrichten van overwerk vanaf de leeftijd van 55 jaar (opgenomen in artikel 15 (Voldoen aan redelijke opdrachten));
- geen verplichting tot nachtdienst vanaf de leeftijd van 55 jaar indien 3 uur of meer van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur (opgenomen in artikel 36 (Nachtdienst));
- geen afbouw van de eventuele (afbouw) Tot. en (afbouw) toeslag waakdienst vanaf de leeftijd van 55 jaar (opgenomen in resp. artikel 75 (Toelage afbouwregeling Tot.) en 80 (Afbouwregeling toeslag waakdienst)).

5 Periodieke rapportage

In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bespreekt de werkgever ten minste eenmaal per jaar met

het bevoegde MZ-orgaan het door de werkgever gevoerde leeftijdsbewust personeelsbeleid.

BIJLAGE 8

Flexmodel

Uitgangspunt

In goed overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties is het Flexmodel ontwikkeld. De doelstelling van het Flexmodel is het bieden van meer flexibiliteit, stabiliteit en perspectief aan zowel de werkgever als aan de werknemer ten aanzien van beschikbaarheid en werkzekerheid.

Algemeen

Artikel 1

De werkgever kan in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW in een periode van 36 maanden maximaal 7 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een minimumduur van 3 maanden overeenkomen.

Artikel 2

Een uitzendkracht zal in het kader van het Flexmodel in principe maximaal 26 weken aaneengesloten op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW bij de werkgever werkzaam zijn. Uiterlijk aan het einde van deze periode van in principe maximaal 26 weken zal de werkgever de uitzendkracht in principe een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. In incidentele gevallen kan de werkgever de uitzendkracht langer dan 26 weken als zodanig inzetten. Verder kan in individuele gevallen de uitzendkracht afzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werkzaam blijven als uitzendkracht. Indien de werkgever voor groepen van uitzendkrachten een uitzendovereenkomst voor een langere periode dan 26 weken aaneengesloten wil aangaan, zal dit ter instemming aan het bevoegde MZ-orgaan worden voorgelegd.

Indiensttreding, (be-)eindiging en omzetting

Artikel 3

Voor de werknemer die voorafgaand aan de indiensttreding reeds ten behoeve van de werkgever werkzaam is geweest op basis van één of meerdere uitzendovereenkomsten, die tezamen ten minste 2 maanden hebben geduurd, zal geen proeftijd gelden, tenzij indiensttreding geschiedt met het oog op een functie die qua aard en inhoud wezenlijk verschilt met eerder door de werknemer ten behoeve van de werkgever verrichte werkzaamheden.

Artikel 4

De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer zal in ieder geval geacht worden te gelden voor onbepaalde tijd indien:

- a het dienstverband wordt voortgezet binnen 3 maanden na het verloop van 7 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;
- b de gezamenlijke duur van de arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd de grens van 36 maanden overschrijdt.

Artikel 5

In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven.

Regeling cao à la carte

Artikel 1 Werkingssfeer

De werknemer waarvan de eventueel overeengekomen proeftijd is verstreken kan onder toepassing van het in deze regeling bepaalde gebruik maken van de Regeling cao à la carte.

Artikel 2 Bronnen

De werknemer kan de navolgende bronnen benutten:

- a vakantie-uren voor zover die het wettelijk minimum, zijnde viermaal de overeengekomen arbeidsduur, overschrijden. Het aantal te benutten vakantie-uren bedraagt maximaal per kalenderjaar tweemaal de overeengekomen arbeidsduur per week;
- b uren als bedoeld in artikel 71 (Meeruren);
- c restitutie-uren als bedoeld in artikel 77 (Toeslag voor overwerk).

Artikel 3 Doelen

De gespaarde bronuren kunnen uitsluitend worden aangewend voor:

- a individueel pensioensparen als bedoeld in artikel 9 en bijlage 3 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds PostNL;
- b langdurig verlof als bedoeld in artikel 7 (Aanwending geregistreerde bronuren) lid 3 van deze regeling;
- c verlof als bedoeld in artikel 55 (Ouderschapsverlof).

Artikel 4 Deelname

- 1 De werknemer kan eenmaal per jaar, uiterlijk per 1 december, zich schriftelijk aanmelden voor deze regeling.
- 2 De regeling start op 1 januari daarop volgend.

Artikel 5 Sparen

- 1 De werknemer die uren als bedoeld in artikel 2 (Bronnen) sub a benut, dient jaarlijks vooraf het aantal uren aan te geven dat wordt gespaard.
- 2 De werknemer die uren als bedoeld in artikel 2 (Bronnen) sub b en/of c benut, spaart per aangegeven bron alle daarin voorkomende uren.
- 3 De keuze voor de bron(nen) geldt in beginsel steeds voor de periode van 1 kalenderjaar. Deze keuze wordt automatisch verlengd, tenzij de werknemer aangeeft de keuze voor het volgende kalenderjaar te willen wijzigen.
- 4 De werknemer kan bij wijze van uitzondering bij gewijzigde persoonlijke omstandigheden bronnen en/of doelen tussentijds veranderen. Een verzoek hiertoe wordt schriftelijk gedaan.

- 5 De werknemer kan tussentijds schriftelijk aangeven het sparen van de uren als bedoeld in artikel 2 (Bronnen) sub b en/of c te beëindigen. De beëindiging gaat in per eerste van de maand volgend op de datum waarop het verzoek door de salarisadministratie is ontvangen.

Artikel 6 Registratie

- 1 De registratie van de door de werknemer aangegeven bronnen geschiedt in uren.
- 2 De werknemer ontvangt na afloop van het emolumenttijdvak waarin het aantal geregistreeerde bronuren is gewijzigd, een overzicht van het saldo geregistreeerde bronuren.
- 3 Het saldo van geregistreeerde bronuren verhoogd met de nog openstaande vakantie-uren, dient aan het eind van elk kalenderjaar niet meer te bedragen dan vijftig keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Het aantal uren waarmee het saldo het maximum overschrijdt, wordt uit de geregistreeerde bronuren uitbetaald tegen het laatstgenoten salaris per uur.

Artikel 7 Aanwending geregistreeerde bronuren

- 1 Individueel pensioensparen (IPS)
 - a De werknemer dient:
 - per kalenderjaar uiterlijk per 1 december aan te geven welke bronuren voor dit doel worden aangewend;
 - er zelf zorg voor te dragen dat de storting, tezamen met eventuele andere IPS-stortingen, blijft binnen de voor hem door de Stichting Pensioenfonds PostNL vastgestelde spaarruimte voor IPS.
 - b De aan te wenden bronuren worden omgerekend tegen het voor de werknemer geldende salaris per uur op het moment van storting. De storting vindt gelijktijdig plaats met de salarisbetaling van de maand december.
- 2 Langdurig verlof
 - a Aanwending van geregistreeerde bronuren ten behoeve van langdurig verlof is slechts 1 keer in elke periode van vijf jaar toegestaan.
 - b De werknemer dient tijdig, ten minste 4 maanden voor de ingang van het langdurig verlof, aan zijn leidinggevende door te geven dat hij gebruik wenst te maken van deze mogelijkheid tot langdurig verlof. De werkgever zal het verzoek honoreren, voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat.
 - c Het langdurig verlof wordt opgenomen uit de gespaarde bronuren en bedraagt ten minste 4 en ten hoogste 26 aaneengesloten weken.
 - d Gedurende de periode van het langdurig verlof ontvangt de werknemer het op dat moment voor hem geldende salaris per uur.
- 3 Ouderschapsverlof
 - a De werknemer kan voor zover het saldo aan geregistreeerde bronuren bij aanvang van het ouderschapsverlof volstaat, bronuren aanwenden ten behoeve van het geheel of gedeeltelijk doorbetalen van zijn salaris tijdens het ouderschapsverlof.

- b De werknemer dient ten minste 2 maanden voor de ingang van het ouderschapsverlof de werkgever schriftelijk kenbaar te maken of en in hoeverre bronuren voor dit doel worden aangewend.
- c Artikel 56 (Ouderschapsverlof) is van toepassing.

Artikel 8 Beëindiging dienstbetrekking

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt het saldo aan geregistreeerde bronuren uitbetaald tegen het laatstgenoten salaris per uur.