



Principeakkoord

Cao voor postbezorgers 2019 - 2021

XX XXX 2020

Rapport Principeakkoord
Cao voor postbezorgers





Inhoudsopgave

1	Cao voor postbezorgers	3
1.1	Looptijd	3
1.2	Salarisaanpassing	3
1.3	Toeslag op jeugdloon	4
2	Functiebeschrijving postbezorgers	4
3	Studieafspraken	4
3.1	Postbezorgersvergoeding	4
3.2	Reiskostenregeling	4
3.3	Verlofsparen	5
3.4	Sociale maatregelen postbezorgers	5
4	Bedrijfskleding	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
5	(Technische) wijzigingen	6
5.1	Artikel 5.2 Vakantie bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar	6
5.2	Artikel 5.4 Vervallen en verjaren van vakantie	6
5.3	Artikel 5.6 Buitengewoon verlof	6
5.4	Artikel 6.4 Salarisvaststelling bij indiensttreding	6
5.5	Artikel 7.1 Smartphonevergoeding	6
5.6	Artikel 7.2 Postbezorgersvergoeding	6
5.7	Artikel 7.5 Resultaatafhankelijke uitkering	6
5.8	Artikel 9.3 Pensioenregeling	7
5.9	Artikel 12 Definities	7





Ondergetekenden

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

verklaren een principeakkoord te hebben bereikt over de cao voor de postbezorgers bij Koninklijke PostNL B.V. Dit principeakkoord wordt positief door de genoemde vakorganisaties aan de leden voorgelegd. Over de uitkomsten van de ledenraadpleging zal PostNL uiterlijk 20 maart 2020 door de vakorganisaties worden geïnformeerd.

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen.

1 Cao voor postbezorgers

1.1 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden. De cao vangt aan op 1 oktober 2019 en eindigt op 31 september 2021.

1.2 Salarisaanpassing

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

Datum aanpassing per	Verhoging
1 januari 2020	1,25%
1 mei 2020	1,25%
1 september 2020	1%
1 januari 2021	1%
1 april 2021	1%
1 juli 2021	1%

De salarisverhoging van 1 januari 2020 wordt alleen gegeven aan medewerkers die op het moment van nabetaling van de salarisverhoging nog in dienst zijn van PostNL.





1.3 Toeslag op jeugdloon

Partijen zijn overeengekomen dat werkgever gebruik kan maken van een toeslag op het loon van jeugdige postbezorgers. Deze toeslag (maximaal het verschil van het uurloon van de jeugdige en het uurloon van trede 1) zal naar het oordeel van de werkgever worden toegepast, indien werkgever daarmee meer jeugdigen kan aantrekken om tegemoet te komen in de personele problematiek die zich regionaal voordoet.

2 Functiebeschrijving postbezorgers

Er heeft een actualisatie van de functiebeschrijving plaatsgevonden die de huidige beschrijving in bijlage 2 van de cao voor Postbezorgers zal vervangen.

3 Studietoelagen

Partijen zijn overeengekomen om één of meerdere werkgroepen in te stellen. Het doel van deze werkgroep(en) wordt hieronder per onderwerp nader uitgelegd.

3.1 Postbezorgersvergoeding

De huidige postbezorgersvergoeding is ter compensatie voor kosten die postbezorgers maken om hun werk te kunnen verrichten, zoals onderhoud aan de eigen fiets. De Nieuwe Route van de Post fase 2 (= NRP2) zal wijzigingen brengen op de postbezorgersvergoeding als gevolg van het beschikbaar stellen van bedrijfsmiddelen zoals de E-bike. Uitgangspunt van partijen is dat de postbezorgersvergoeding gekoppeld wordt aan de gebruikte dan wel ter beschikking gestelde vervoersmiddelen van / aan postbezorgers. Omdat besluitvorming over NRP2 nog niet is afgerond, hebben partijen afgesproken dat – zodra de implementatie van NRP2 bestendig plaatsvindt – de postbezorgersvergoeding onderwerp van een gezamenlijke studie is.

Het streven van partijen is erop gericht om bij het volgende cao-overleg de uitkomsten van de studie te vertalen naar een nieuwe, aangepaste vergoedingsstructuur passend binnen de fiscale regelgeving. Zo nodig zullen tijdens de looptijd van de cao nieuwe afspraken worden gemaakt.

3.2 Reiskostenregeling

In het licht van de Nieuwe Route van de Post fase 2 (= NRP2) hebben partijen gesproken over een mogelijke tegemoetkoming in de reiskosten. Voor postbezorgers gelden momenteel twee met de





medezeggenschap overeengekomen regelingen: 1) voor incidentele inzet op een ander depot en 2) bij een verplaatsing naar een ander depot. Partijen hebben onderkend dat een reiskostenvergoedingsregeling opgenomen zou moeten worden in de cao voor postbezorgers. Maar dat vanwege de onduidelijkheid over de gevolgen van NRP2 partijen zich erin kunnen vinden dat beide huidige regelingen nog worden toegepast totdat de implementatie van NRP2 bestendig plaatsvindt.

Partijen zijn overeengekomen dat in de tussentijd onderzocht zal worden wat de (on)mogelijkheden zijn van het invoeren van een structurele reiskostenregeling in het kader van reorganisaties of uitbesteding en/of incidentele reizen in het kader van vervanging. Budgetneutraliteit, fiscaliteit en uitvoerbaarheid zijn uitgangspunten voor een dergelijke reiskostenvergoedingsregeling. Partijen zijn dan ook overeengekomen om een reiskostenregeling mee te nemen in de studie die zal worden gedaan in het kader van de postbezorgersvergoeding. Zo nodig zullen tijdens de looptijd van de cao nieuwe afspraken worden gemaakt.

3.3 Verlofsparen

Vakorganisaties hebben de wens uitgesproken dat gebruik kan worden gemaakt van verlofsparen zoals in het pensioenakkoord staat aangegeven. Partijen zullen gezamenlijk een studie doen naar de (on)mogelijkheden van een dergelijke regeling; mede in relatie tot de huidige afspraken Meeruren In Vrije Tijd (= MIVT van artikel 6.9 lid 2 cao voor Postbezorgers 2017 – 2019). Uitvoerbaarheid inclusief kosten en de behoefte binnen de doelgroep zijn uitgangspunten voor een dergelijke verlofspaarregeling.

Indien alle uitkomsten van het onderzoek positief zijn, is het streven van partijen erop gericht om zo spoedig mogelijk de uitkomsten van de studie te vertalen naar een (nieuwe) verlofspaarregeling.

3.4 Sociale maatregelen postbezorgers

In het licht van de door te voeren reorganisaties bij Operations is ook de positie van de postbezorger daarbinnen besproken. Mocht op enig moment de werkgelegenheid in het geding zijn, zullen partijen met elkaar in overleg treden over het opvangen van de eventuele sociale gevolgen.

4 Bedrijfskleding

Bedrijfskleding

Partijen hebben tijdens het cao-overleg gekeken naar de bedrijfskleding van postbezorgers. Aan de wens van postbezorgers om een fleecvest wordt tegemoetgekomen door postbezorgers via het budgetstelsel de gelegenheid te bieden een fleecvest te bestellen.





5 (Technische) wijzigingen

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

Aanpassing van lid 2 omdat het vaststellen van het aantal vakantieuren bij een uitdiensttreding niet in volle maanden, maar op basis van het aantal dagen in een jaar worden herrekend.

5.2 Artikel 5.4 Vervallen en verjaren van vakantie

De na 1 januari van het voorgaande jaar overgehouden wettelijke vakantieuren moeten door de werknemer worden ingepland om verval per 1 juli te voorkomen.

5.3 Artikel 5.6 Buitengewoon verlof

Bij lid 2 betreffende het 25 en 40-jarig huwelijksjubileum zal het 50 en 60-jarig jubileum worden toegevoegd.

5.4 Artikel 6.4 Salarisvaststelling bij indiensttreding

Vanwege de wijziging van de jeugdlonen volgens de wet op het minimumloon, zullen de schaaljaren reeds worden toegepast vanaf 21 jaar.

5.5 Artikel 7.1 Smartphonevergoeding

Als gevolg van aanpassingen van de abonnementen van zowel de databundel als het prepaid pakket wordt de tekst aangepast tot een kostendekkende vergoeding en worden de bedragen verwijderd. Voorts zal de werkgever bij toekomstige wijzigingen de vergoeding aanpassen zodat deze kostendekkend blijft.

5.6 Artikel 7.2 Postbezorgersvergoeding

Aanpassing van lid 3 in verband met onduidelijkheid over de hoogte van de postbezorgersvergoeding bij re-integratie en gedeeltelijk werken.

5.7 Artikel 7.5 Resultatafhankelijke uitkering

Aanpassing van de grondslagen waarop de RAU wordt gebaseerd. Doordat vanaf 2020 niet meer gewerkt wordt met het UCOI, worden de nieuwe begrippen Normalised EBIT en Free cash flow ter vervanging ingevoerd.





5.8 Artikel 9.3 Pensioenregeling

In verband met gewijzigde wettelijke minima franchise worden de in lid 5 genoemde bedragen geactualiseerd. Voorts zal de premiestaffel weer in overeenstemming worden gebracht met het pensioenreglement.

5.9 Artikel 12 Definities

Aanpassing van de definitie van het begrip maandsalaris, omdat deze er foutief in staat. Voor een juiste berekening van het maandsalaris moet ook het begrip 'parttimefactor' aan de lijst met definities worden toegevoegd.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend XX XXXC 2020 te 's-Gravenhage,

Voor PostNL N.V.,

Directeur HR Mail NL

J.J. Veldstra

Namens de vakorganisaties,

Bond van Post Personeel te Tilburg,

G.K. van Rijn

P.J. Siemelink

P.J. Veerman

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht,

A.J.H. Zwaagstra

C. Bruin

