Akkoord

Cao voor PostNL 2017-2018

30 november 2017

Rapport **Akkoord**
Cao voor PostNL 2017-2018

Inhoudsopgave

1	Looptijd en salarisontwikkeling	3
1.1.	Looptijd	3
1.2.	Salarisaanpassing	3
2	Modernisering en vereenvoudiging tekst cao voor PostNL	3
3	Werkgelegenheid	4
4	Generatiepact	4
5	Tegemoetkoming woon-werk	8
5.1	Compensatie vervallen aanvullende tegemoetkoming woning-werk	9
6	Pensioen	9
6.1	Pensioenleeftijd voor pensioenopbouw vanaf 1 januari 2018	9
6.2	Omzetting van standaard ingangsleeftijd oudere pensioenaanspraken	10
6.3	Pensioenopbouw	10
6.4	Partnerpensioen bij nieuwe partnerrelatie	11
6.5	Wijzigingen in het pensioenreglement en overige technische wijzigingen	11
7	Pilots	11
7.1	Vakbondsfaciliteiten	11
7.2	Pilot persoonlijk keuzebudget	11
8.	Overige afspraken	12
8.1	Sociaal akkoord en derde WW jaar	12
8.2	Participatiewet	12
8.3	Nachtdiensten	13
8.4	Vakbondsbijdrage	13
8.5	Positief werkklimaat	13
8.6	Werkdruk	14
8.7	Pauze- versus begeeftijd	14
8.8	Overleg partijen over langer reizen als gevolg van verhuizingen	14
9.	Technische wijzigingen	14
Bijlage 1: Tabel woon/werkverkeer		16
Bijlage 2: Technische wijzigingen		18

Ondergetekenden

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

en

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

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

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen.

1 Looptijd en salarisontwikkeling

1.1. Looptijd

De cao voor PostNL heeft een looptijd van 21 maanden. De cao vangt aan op 1 april 2017 en eindigt op 31 december 2018.

1.2. Salarisaanpassing

Per 1 april 2017 wordt een salarisverhoging toegekend van 0,5%, per 1 oktober 2017 een salarisverhoging van 1,0%, per 1 april 2018 een salarisverhoging van 0,5% en per 1 oktober 2018 een salarisverhoging van 1,0%.

De salarisverhoging wordt alleen gegeven aan de medewerker die op het moment van de ingangsdatum en de uitbetaling van de salarisverhoging ook daadwerkelijk in dienst is van werkgever.
De medewerker die na 1 april 2017 c.q. 1 oktober 2017 in dienst is getreden, ontvangt de salarisverhoging met terugwerkende kracht tot het moment van indiensttreding.

2 Modernisering en vereenvoudiging tekst cao voor PostNL

Partijen hebben in het akkoord bij de cao voor PostNL 2016-2017 afgesproken dat een werkgroep wordt ingesteld waarin partijen gezamenlijk komen tot een vereenvoudiging/ modernisering van de cao-tekst. In navolging hierop heeft de betreffende werkgroep advies uitgebracht aan cao-partijen met betrekking tot duidelijkere leesbare en compactere cao-teksten. De werkgroep heeft de vernieuwde cao voor PostNL aangeboden aan cao-partijen met het advies om deze als basis te

nemen voor de nieuwe tekst van de cao voor PostNL 2017- 2018. Cao-partijen volgen dit advies op. Voor de duidelijkheid wordt in dit akkoord nog verwezen naar de artikelen uit de cao voor PostNL 2016-2017.

Cao-partijen realiseren zich dat de tekst van deze cao voor PostNL volledig nieuw is door het moderniseren van de cao en het herschrijven van de artikelen in de cao. Cao-partijen spreken daarom af dat als de tekst van een artikel in deze cao onverhoopt onduidelijk en/of onvolledig blijkt te zijn ten opzichte van de tekst in de cao voor PostNL 2016-2017, partijen hierover met elkaar in overleg treden. Als partijen gezamenlijk niet tot een oplossing komen, wordt het geschil voorgelegd aan een daartoe in te stellen interpretatiecommissie, zoals beschreven in de Geschillenregeling (artikel 6 van de cao voor PostNL).

3 Werkgelegenheid

Ten behoeve van werkgelegenheid, het bevorderen van interne doorstroom en het voorkomen van gedwongen ontslagen stelt werkgever gedurende 2018, 150 interne vacatures PostNL breed open. Inclusief proefperiode (bij de functie van Pakkettenchauffeur) en een opleiding indien van toepassing.

Daarnaast stelt werkgever – gedurende de looptijd van deze cao – 25 opleidingsplaatsen open bij PostNL Transport B.V. voor de functie van vrachtwagenchauffeur, inclusief baangarantie, rijbewijs CE en code 95.
Deze opleidingsplaatsen zijn bestemd voor de volgende functiegroepen: Postbode, Chauffeur Autobedrijf (Tijdgebonden netwerk), Chauffeur Bezorgen 2, medewerker Sorteren.
Voorwaarden om aangenomen te worden op een opleidingsplaats zijn (o.a.) dat de medewerker gemotiveerd is, in bezit is van een rijbewijs B, in de avond/nacht wil werken en voldoende fit is.
Plaatsing van een medewerker in dit kader vindt plaats conform de arbeidsvoorwaarden van de cao voor PostNL, specifiek deel B.

4 Generatiepact

Partijen zijn overeengekomen om vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 specifieke groepen medewerkers de mogelijkheid te bieden tot deelname aan het Generatiepact (GP). Het GP is een regeling om oudere medewerkers in staat te stellen vitaal langer door te werken, door ze met gedeeltelijk behoud van salaris en pensioenopbouw, vrijwillig minder te laten werken. Dit stelt oudere medewerkers in staat om op een goede en gezonde manier hun pensioenleeftijd te bereiken.

Partijen hebben afgesproken dat ten aanzien van het GP de volgende voorwaarden gelden:

Verhouding, inkomen en pensioen

1. De medewerker die kiest voor deelname aan het GP gaat 60% van zijn contractomvang werken, waarbij zowel het maandinkomen als de pensioenopbouw wordt gebaseerd op 80% van de oorspronkelijke contractomvang. De medewerker krijgt een deeltijd arbeidsovereenkomst.
2. De eigen bijdrage pensioen blijft 6%, echter wordt berekend over het lagere pensioengevende salaris, dat gebaseerd is op het 80% inkomen.
3. De opbouw van vakantie-uren vindt plaats over 60% van de oorspronkelijke contractomvang.

Voorwaarden voor deelname

1. Het GP staat open voor de medewerker die aan de volgende voorwaarden voldoet:
   - De medewerker die op of na 1 januari 2018 en voor 1 januari 2019 een leeftijd heeft bereikt of bereikt gelijk aan 60 jaar.
   - De medewerker een structurele contractomvang heeft van minimaal 32 uur.
   - En de medewerker is werkzaam in een van de volgende functies:

MailNL	Pakketten en Logistiek
Postbode 2	Pakkettenchauffeur
Medewerker Productie Sorteren	Medewerker Sortering
Chauffeur Autobedrijf	Procesmanager
Chauffeur Bezorgen 2	Medewerker Planbalie
Teamleider Bezorgen	Teamleider Uitvoering
Teamleider Voorbereiden	Chauffeur(Transport)
Teamcoach Sorteren	
Allround Technicus	
Technisch Operator	
Medewerker Procesondersteuning	
Medewerker Aanname	

2. De medewerker die kiest voor deelname aan het GP vervroegt de pensioeningangsdatum van zijn ouderdomspensioen uiterlijk naar de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.
3. Voor de medewerker die deelneemt aan het GP vervallen de volgende maatregelen:
   - vakantie-uren in het kader van leeftijdverhoging (artikel 41 lid 3)
   - verkorting van de arbeidstijd vanaf leeftijd 60 en 63 jaar of ouder (artikel 39)
   - indien van toepassing: Compensatie-uren in vrije tijd (CIVT uren)

Maximum aantal deelnemers

1. Het GP staat open voor maximaal 300 medewerkers verdeeld over de volgende leeftijdsgroepen:
   - 60 jaar: 60 deelnemers
   - 61 jaar: 60 deelnemers
   - 62 jaar: 60 deelnemers
   - 63 jaar: 60 deelnemers
   - 64 jaar: 60 deelnemers
2. Het maximum aantal deelnemers per functie, zoals weergegeven onder punt (1) onder het kopje: 'Voorwaarden voor deelname', is 40 deelnemers.
3. Van de 300 plekken geldt in principe dat 1/3 deel beschikbaar is voor Pakketten & Logistiek en Transport en 2/3 deel voor MailNL.

Inroostering

1. Voorafgaande aan deelname aan het GP verschaft werkgever duidelijkheid over de inroostering. Wijzigingen in het rooster of werktijdregelingen kunnen ook van invloed zijn op het rooster van de medewerker die deelneemt aan het GP.
2. De werkgever streeft ernaar– met uitzondering van PostNL Transport B.V. – om de medewerker die deelneemt aan het GP in te roosteren over 3 dagen per week, tenzij in overleg met de medewerker andere afspraken worden gemaakt. De medewerker kan zijn voorkeur voor de te werken dagen kenbaar maken. Vanwege wet- en regelgeving en operationele kaders bij PostNL Transport B.V., is daar sprake van maatwerk ten aanzien van de inroostering bij deelname aan het GP.
3. Als gevolg van gewijzigde omstandigheden die ertoe leiden dat de werkgever de inroostering over 3 dagen per werkweek niet meer kan nakomen, kan de werkgever in overleg met vakorganisaties tot andere afspraken komen over de inroostering.

Herbezetting

Het GP mag niet leiden tot verhoging van de werkdruk. In dat kader realiseert werkgever 100% herbezetting van de vrijgevallen contracturen in het kader van deelname aan het GP bij Pakketten & Logistiek. PostNL houdt bij de herbezetting rekening met de reguliere flexibele schil op de betreffende locatie en bepaalt waar de herbezetting plaatsvindt. De vaste bezetting binnen Pakketten en Logistiek blijft gelijk. Op regelmatige basis informeert de werkgever de medezeggenschap over de voortgang van deze afspraak.

Overcompleet en arbeidsongeschikt

1. <u>Overcompleet</u>
   Het GP eindigt tussentijds als de medewerker overcompleet wordt als gevolg van een reorganisatie. Op de medewerker is dan het Sociaal plan PostNL 2016-2020 van toepassing. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst met de medewerker op een eerdere datum eindigt dan de vervroegde pensioeningangsdatum die aanvankelijk is overeengekomen

met de medewerker in het kader van het GP. De vergoedingen uit het Sociaal plan worden gebaseerd op 100% van het salaris op basis van de oorspronkelijke contractomvang van de medewerker voor deelname GP.

2. Arbeidsongeschikt
   Als de medewerker arbeidsongeschikt wordt, vindt geen herstel naar de oorspronkelijke contractomvang plaats. Gedurende maximaal voor de werkgever geldende loondoorbetalingsverplichting in verband met arbeidsongeschiktheid vindt echter, in afwijking van art. 76 lid 1 en 2 van de cao voor PostNL, geen afbouw van het maandinkomen conform de staffel plaats. De medewerker ontvangt dus 100% doorbetaling van het overeengekomen 80% maandinkomen. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker die deelneemt aan het GP, wordt een transitievergoeding berekend over het overeengekomen 80% maandinkomen.

Financieel advies

Voor medewerkers die geïnteresseerd zijn in deelname aan het GP is het mogelijk om klassikaal financieel advies te volgen. Bij serieuze belangstelling voor deelname aan het GP is individueel financieel advies mogelijk.

Overige afspraken

1. Het GP kan niet op initiatief van medewerker tussentijds worden beëindigd.
2. Eind 2018 volgt een evaluatie over de werking van het GP. Tijdens het regulier overleg met vakorganisaties wordt de voortgang besproken.
3. Partijen zijn het GP overeengekomen voor de duur van 1 jaar met als ingangsdatum 1 januari 2018 en einddatum 31 december 2018. Het GP en deze afspraak tussen partijen loopt af en eindigt van rechtswege zonder dat hiervoor enige opzegging nodig is met ingang van 31 december 2018. Partijen spreken uitdrukkelijk af dat het GP en deze afspraak geen nawerking hebben. Medewerkers die voor of uiterlijk op de einddatum van 31 december 2018 instromen en gaan deelnemen aan het GP kunnen gedurende de volledige afgesproken duur tot aan de (overeengekomen) vervroegde pensioeningangsdatum hieraan blijven deelnemen.

5 Tegemoetkoming woon-werk

Artikel 98 en 99 uit de cao komen per 1 januari 2018 te vervallen en worden als volgt vervangen door het volgende nieuwe artikel.

Tegemoetkoming voor woon-werkverkeer

1. Je ontvangt iedere maand een tegemoetkoming in de kosten van het reizen tussen je woning en je plaats van tewerkstelling. De manier waarop je jouw reis aflegt maakt hierbij niet uit. Je ontvangt geen tegemoetkoming voor dat deel van het woon-werkverkeer waarin de werkgever zorgt voor vervoer.
2. De werkgever stelt jouw tegemoetkoming voor woon-werkverkeer vast op basis van de volgende uitgangspunten:
   - je ontvangt een tegemoetkoming woon-werkverkeer vanaf 6 kilometer enkele reis tot en met een maximum van 60 kilometer enkele reis over maximaal 4 dagen per week. Hierbij is het uitgangspunt: €0,19 per kilometer, rekening houdend met het fiscaal maximum aantal werkbare dagen per jaar.
   - de afstand tussen je woning en je plaats van tewerkstelling stelt de werkgever vast op basis van de Cendris routeplanner volgens de kortste route;
   - de tegemoetkoming woon-werkverkeer berekent de werkgever over het vaste aantal reisdagen per week dat je de woon-werk afstand aflegt. Werk je in een roulatiepatroon waardoor je een wisselend aantal dagen per week reist? Dan wordt bij het vaststellen van het vaste aantal reisdagen bij de tegemoetkoming woon-werk uitgegaan van het gemiddelde aantal reisdagen per maand.

   In de tabel in bijlage 1 vind je de hoogte van de vaste tegemoetkoming woon-werkverkeer.
3. In de volgende 2 situaties kom je in aanmerking voor een extra tegemoetkoming voor woon-werkverkeer:
   a. Je arbeidstijd is onderbroken met meer dan 1,5 uur door de manier waarop je werk is georganiseerd. Je reist hierdoor meer dan 1 keer per dag tussen je woning en plaats van tewerkstelling en terug.
   b. Je moet in opdracht van de werkgever een extra dag werken. Hierdoor reis je meer tussen je woning en plaats van tewerkstelling dan waarvoor je de tegemoetkoming woon-werkverkeer ontvangt.

   Je ontvangt de extra tegemoetkoming voor woon-werkverkeer bovenop de tegemoetkoming woon-werkverkeer op basis van lid 1 en 2 van dit artikel.
4. De werkgever stelt jouw extra tegemoetkoming voor woon-werkverkeer uit lid 3 vast op basis van de volgende uitgangspunten:
   - Je ontvangt de extra tegemoetkoming woon-werkverkeer vanaf 6 kilometer enkele reis tot en met een maximum van 60 kilometer enkele reis.
   - De afstand tussen je woning en je plaats van tewerkstelling stelt de werkgever vast op basis van de Cendris routeplanner volgens de kortste route.

- Het bedrag van de extra tegemoetkoming woon-werkverkeer bedraagt € 0,19 per kilometer.

Voor het ontvangen van de extra tegemoetkoming dien je een declaratie in. De werkgever geeft aan hoe je de declaratie kunt indienen.

5. Reis je een volledige kalendermaand niet naar je plaats van tewerkstelling? Dan ontvang je met ingang van de maand die volgt op die volledige kalendermaand geen tegemoetkoming woon-werkverkeer meer. Je ontvangt de tegemoetkoming weer vanaf de dag waarop je weer gaat reizen naar je plaats van tewerkstelling. In de periode dat je geen tegemoetkoming woon-werkverkeer ontvangt, kun je ook geen declaratie indienen voor een extra tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van lid 3.
6. Zijn je overige reiskostenvergoedingen in het kalenderjaar fiscaal bovenmatig? Dan behandelt de werkgever deze als vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer. Dit doet de werkgever tot het maximale bedrag dat in het kalenderjaar belastingvrij voor woon-werkverkeer kan worden vergoed.

Deze tegemoetkoming woon-werkverkeer heeft geen invloed op een eventuele aanspraak op artikel 100 lid 2 van de cao voor PostNL en de regeling: 'Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk', zoals neergelegd in artikel 5.6 van het Sociaal plan PostNL 2016-2020.

5.1 Compensatie vervallen aanvullende tegemoetkoming woning-werk

De groep medewerkers die er per 1 januari 2018 op achteruit gaat door het vervallen van de aanvullende tegemoetkoming woning-werk (artikel 99 in de cao) in combinatie met de vernieuwde tegemoetkoming woon-werk, wordt van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2022 gecompenseerd (bevroren groep) door middel van een netto maandelijkse compensatie. Uitgangspunt is dat de huidige €0,0545 bruto gelijk is aan €0,03 netto.

Bij wijzigen van omstandigheden (bijv. wijziging van arbeidsduur of andere werkplek) wordt bekeken of de compensatie nog steeds van toepassing is dan wel moet worden aangepast. Dit wordt door de werkgever periodiek getoetst.

6 Pensioen

De afspraken in dit hoofdstuk gelden onder voorbehoud van goedkeuring door het bestuur van het Pensioenfonds PostNL en de Raad van Bestuur van PostNL.

6.1 Pensioenleeftijd voor pensioenopbouw vanaf 1 januari 2018

Als gevolg van wijzigingen in de belastingwetgeving gaat per 1 januari 2018 de pensioenleeftijd omhoog van 67 naar 68 jaar. Net zoals nu blijft het mogelijk het pensioen eerder in te laten gaan, maar niet eerder dan vanaf 60 jaar. De pensioenleeftijd van 68 jaar geldt ook voor de verwachte

diensttijd bij de verzekering van het nabestaandenpensioen en bij de voortzetting van opbouw in geval van arbeidsongeschiktheid. Indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd, geldt voor ingegane voortzettingen per 31 december 2017 als gevolg van arbeidsongeschiktheid (artikel 11 van het pensioenreglement) en deelnemers aan de 55+ regeling uit het Sociaal Plan 2013-2015 of de 55+ regeling uit een eerder Sociaal plan/ Sociale begeleidingsregeling, dat de pensioenopbouw uiterlijk eindigt op 67 jaar.

6.2 Omzetting van standaard ingangsleeftijd oudere pensioenaanspraken

Op dit moment zijn de pensioenaanspraken gebaseerd op verschillende ingangsleeftijden. Afgesproken is dat alle opgebouwde pensioenaanspraken actuarieel neutraal worden omgerekend naar de nieuwe pensioenleeftijd van 68 jaar. Hiertoe heeft het Pensioenfonds PostNL besloten na overleg met Sociale Partners. Hiermee ontstaat één nieuwe pensioenaanspraak met een ingangsleeftijd van 68 jaar per 1 januari 2018. Het is (blijft) mogelijk om het gehele pensioen eerder in te laten gaan, maar niet eerder dan vanaf 60 jaar.
Als het pensioen ingaat dan gaat het gehele pensioen in, tenzij gebruik gemaakt wordt van deeltijdpensioen. Alle pensioenaanspraken met een ingangsleeftijd gelegen tussen de 60 en 67 jaar komen te vervallen en worden vervangen door de actuarieel gelijkwaardige pensioenaanspraak met ingangsleeftijd 68 jaar.

Ook het eventuele voorwaardelijke (zacht) pensioen (artikel 25.2 van het pensioenreglement) wordt actuarieel neutraal omgerekend naar 68 jaar in plaats van 62 jaar en 6 maanden. Deze herrekening heeft geen invloed op de voorwaardelijkheid van het zacht pensioen.

Pensioenfonds PostNL is verantwoordelijk en draagt zorg voor de omzetting van de pensioenaanspraken naar een ingangsleeftijd van 68 jaar en de (administratieve) gevolgen. Aanvullend zal het Pensioenfonds PostNL in haar communicatie naar de deelnemers actief invulling blijven geven aan de mogelijkheden om het pensioen te vervroegen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

6.3 Pensioenopbouw

Door een andere systematiek te hanteren voor het berekenen van de premie, is het mogelijk een hogere pensioenopbouw te realiseren. Het Pensioenfonds PostNL is voornemens de systematiek voor het berekenen van de premie, die zij PostNL vraagt, te herzien met ingang van 1 januari 2018. De huidige premiesystematiek op basis van 60 maands RTS gemiddelde wordt omgezet naar een premiesystematiek op basis van verwacht rendement met fondsspecifieke parameters. Voor de maximale premie van 27,5% is door wijziging van de premiessystematiek vanaf 2018 een hogere en constantere pensioenopbouw mogelijk dan onder de systematiek die tot en met het jaar 2017 geldt. De sociale partners hebben hiermee ingestemd, ondanks dat het bijstortrisico voor PostNL hierdoor licht stijgt en de indexatiepotentie licht afneemt. Het percentage van de pensioenopbouw in 2018 is nog niet definitief vastgesteld. Dit stelt het pensioenfonds PostNL in december 2017 vast waarna hierover communicatie plaatsvindt.

6.4 Partnerpensioen bij nieuwe partnerrelatie

Vanaf 1 januari 2018 geldt niet langer dat het partnerpensioen wordt verlaagd in geval deze partner een nieuwe relatie aangaat in de vorm van trouwen, een geregistreerd partnerschap of samenwonen. Alle lopende uitkeringen waar dit reeds heeft plaatsgevonden worden naar de toekomst aangepast.

6.5 Wijzigingen in het pensioenreglement en overige technische wijzigingen

Voorgaande wordt waar van toepassing in het pensioenreglement verwerkt en uitgewerkt. Ook worden er enkele technische en tekstuele wijzigingen in het pensioenreglement nog doorgevoerd, louter vanuit leesbaarheid en juistheid. Deze wijzigingen raken het pensioen van (oud-) medewerkers van PostNL niet. Zie hiervoor hoofdstuk 9 van dit principeakkoord.

7 Pilots

7.1 Vakbondsfaciliteiten

Partijen hebben in 2016 overleg gevoerd om te komen tot nieuwe afspraken over de toekenning van vakbondsfaciliteiten. Het doel van deze nieuwe afspraken is het vaststellen van een eenduidig en eenvoudig (uitvoerings)beleid om daarmee diversiteit in aanvragen, beoordeling en toekenning van vakbondsfaciliteiten te voorkomen en sturing op gebruik/kosten van vakbondsfaciliteiten mogelijk te maken.
Partijen toetsen deze nieuwe afspraken sinds medio 2016 in de praktijk door middel van een pilot. Partijen komen overeen dat deze pilot in 2017 wordt voortgezet binnen de bestaande afspraken. Partijen evalueren eind 2017 deze pilot ten behoeve van het vaststellen van het budget over 2018 en om afspraken te maken hoe de nieuwe werkwijze vast te leggen in de cao.

7.2 Pilot persoonlijk keuzebudget

In navolging op het advies van de werkgroep differentiatie/vernieuwing cao voor PostNL d.d. 23 mei 2017 aan cao-partijen, wordt begin 2018 een pilot gestart met betrekking tot het invoeren van een persoonlijk keuzebudget. De pilot wordt uitgevoerd onder een geselecteerde groep medewerkers die valt onder de cao voor PostNL en ingedeeld is in salarisschaal 9 tot en met 13 en medewerkers waarop de Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici van toepassing is. Deze medewerkers ontvangen iedere maand een persoonlijk keuzebudget. Dit budget kan op verschillende manieren worden besteed, gespaard of worden uitbetaald.
De hoogte van het persoonlijk keuzebudget en op welke wijze dit budget kan worden besteed, gespaard of worden uitbetaald, wordt nader onderzocht en vastgesteld in de pilot. Het doel van de pilot is om te monitoren op welke wijze verschillende groepen medewerkers gebruik maken van het budget, welke informatievoorziening noodzakelijk is en hoe de ervaringen van de medewerkers zijn.

De looptijd van de pilot bedraagt 12 maanden. Na afloop van de pilot volgt een evaluatie. Bij een succesvol verloop van de pilot kan deze worden uitgebreid naar andere salarisschalen. Cao-partijen hebben de intentie uitgesproken om het persoonlijk keuzebudget bij het volgende cao-overleg daadwerkelijk in te voeren.

8. Overige afspraken

8.1 Sociaal akkoord en derde WW jaar

Partijen komen overeen de reparatie van het 3e WW jaar op basis van het definitief advies van de Stichting van de Arbeid in een apart technisch overleg zo spoedig mogelijk te bespreken en verder uit te werken.

8.2 Participatiewet

In het kader van de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 en de afspraken in het Sociaal Akkoord met betrekking tot de doelgroep van de Participatiewet, wordt het volgende artikel aan de cao toegevoegd.

Doelgroep Participatiewet

1. *Ben je een medewerker van wie is vastgesteld dat jij met een voltijdbaan niet in staat bent om het wettelijk minimumloon (wml) te verdienen? Heb je wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie? En behoor je tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet? Dan geldt voor jou een aparte salarisschaal naast de bestaande salaristabel in deze cao. Artikel 56 van de cao (Salarisvaststelling bij indiensttreding) is dan niet op jou van toepassing.*
2. *Deze aparte salarisschaal begint op 100% van het minimumloon dat voor jou geldt. Dit minimumloon hangt af van je leeftijd. En eindigt op maximaal 120% van het wettelijk minimumloon.*
3. *Het (minimum) uurloon dat voor jou geldt, is gebaseerd op de voltijdsarbeidsduur dat geldt voor het bedrijfsonderdeel waar je in dienst bent.*
4. *Ben je volgens de Wet Minimumloon 'volwassen' (per 1 juli 2017 geldt dit voor medewerkers van 22 jaar en ouder)? Dan start je op trede 0 van de salarisschaal. Ben je volgens de Wet Minimumloon nog niet 'volwassen'? Dan geldt voor jou een percentage van het 'volwassen' wettelijk minimumloon.*
5. *De jaarlijkse salarisaanpassing (tredeverhoging) vindt plaats volgens artikel 58 en 60 van deze cao. De salarissen wijzigen op de datum dat het wettelijk minimumloon ook wijzigt.*
6. *De onderstaande salarisschaal is van toepassing:*

Salarisschaal doelgroep Participatiewet	
Trede	***Percentage van het wettelijk minimumloon***
0	*100%*
1	*102,5%*
2	*105%*
3	*107,5%*
4	*110%*
5	*112,5%*
6	*115%*
7	*117,5%*
8	*120%*

8.3 Nachtdiensten

Partijen zijn overeen gekomen dat de tekst van artikel 111 uit de cao voor PostNL wordt voorgelegd aan de interpretatiecommissie conform artikel 6 uit de cao voor PostNL.
De commissie heeft als volgt geadviseerd. De commissie is van mening dat de huidige tekst van artikel 111 lid 2 van de cao voor PostNL inconsistent is. Er worden 2 normen genoemd die met elkaar conflicteren. Maximaal 28 nachtdiensten per 13 weken houdt in dat er 112 nachtdiensten per 52 weken mogen worden verricht. De tweede norm die genoemd wordt gaat uit van maximaal 140 nachtdiensten per 52 weken. De commissie adviseert dan ook de norm van maximaal 28 nachtdiensten per 13 weken in artikel 111 lid 2 van de cao voor PostNL te schrappen.

Partijen zijn overeengekomen om het advies van de commissie op te volgen.

8.4 Vakbondsbijdrage

Partijen komen overeen de vakbondsbijdrage, zoals genoemd in artikel 104 cao voor PostNL, per 1 januari 2018 te verhogen met 1,5%.

8.5 Positief werkklimaat

Werkgever creëert een positief werkklimaat waarin open communicatie, wederzijds respect en vertrouwen centraal staan. De werkgever stimuleert de medewerker en biedt hem de ruimte om in openheid de dialoog met zijn leidinggevende aan te gaan over (onder meer) persoonlijke ontwikkeling, de balans tussen werk en privéleven, carrièrewendingen en wat hij daarbij nodig heeft van zijn leidinggevende.
Voor medewerkers kan het - op basis van de persoonlijke levensfase waarin zij verkeren - met het oog op hun duurzame inzetbaarheid nuttig zijn een pas op de plaats, een stap opzij, een stap terug of juist vooruit te doen in hun loopbaan. Werkgever staat open voor een dialoog met de medewerker over dergelijke carrièrewendingen en voor (maatwerk) oplossingen die de duurzame inzetbaarheid van de medewerker bevorderen. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan het goed werkgeverschap.

8.6 Werkdruk

Partijen onderschrijven de noodzaak voor het verminderen en voorkomen van werkdruk. Ondanks dat dit onderwerp serieus op de agenda staat binnen de organisatie van werkgever en hierover regelmatig overleg plaatsvindt met medezeggenschap en vakorganisaties, erkennen partijen dat dit onderwerp extra aandacht behoeft.

Partijen komen daarom overeen dat zowel bij het bedrijfsonderdeel MailNL van Koninklijke PostNL BV als bij PostNL Pakketten Benelux BV voor 1 april 2018 een plan van aanpak wordt opgesteld met daarin maatregelen die ertoe moeten leiden dat de werkdruk omlaag gaat en naar de toekomst voorkomen wordt. Een onderdeel van het plan van aanpak is de inspanningsverplichting van werkgever om openstaande vacatures tijdig in te vullen. Dit plan van aanpak wordt in samenwerking met de medezeggenschap opgesteld en geëvalueerd en de opvolging hiervan wordt op reguliere basis tijdens overlegvergaderingen gemonitord. In overleg met de medezeggenschap wordt tevens besproken hoe en op welke wijze de opvolging richting medewerkers plaatsvindt. Afgesproken is dat werkdruk een nadrukkelijk thema wordt voor het werkoverleg.

In het Regulier overleg informeert werkgever periodiek aan vakorganisaties over de voortgang van beide plannen van aanpak en de afspraken hierover met de medezeggenschap.

8.7 Pauze- versus begeeftijd

Vakorganisaties hebben aandacht gevraagd voor nakoming van de afspraken die met de OR Productie zijn gemaakt in het kader van de pauzetijd bij Voorbereiden.
Het gaat hier om de zogenaamde consumptiepauzes van 10 minuten. Met de OR is afgesproken dat het management ervoor zorg draagt dat medewerkers in de praktijk ook daadwerkelijk gebruik kunnen maken van een netto pauzetijd van 10 minuten.
Werkgever bevestigt dat deze gemaakte afspraken gerespecteerd worden.

8.8 Overleg partijen over langer reizen als gevolg van verhuizingen

Partijen hebben afgesproken om tijdens de evaluatie Sociaal plan PostNL 2016-2020 met elkaar in overleg te treden over de reiskosten voor medewerkers die langer moeten reizen als gevolg van - door werkgever geïnitieerde - verhuizingen van de werklocatie van de betreffende medewerker. De evaluatie Sociaal plan PostNL vindt plaats in het eerste kwartaal van 2018.

9. Technische wijzigingen

In bijlage 2 zijn (technische) wijzigingen en de afspraken ter vereenvoudiging van de cao voor PostNL opgenomen.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 30 november 2017 te Garderen.

Voor PostNL N.V.,

Directeur HR Mail NL

J. Veldstra

Namens de vakorganisaties,

Bond van Post Personeel te Tilburg,

J. Bol

G. van Rijn

b/a L. Tuk

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht,

mevr. A. Zwaagstra

C. Bruin

R. Verschuil

VHP2 te Eindhoven

A.E. Tumelaire

L. Wijnhold

Bijlage 1: Tabel woon/werkverkeer

Enkele reisafstand woon-werk in kilometers	Aantal dagen in de week waarop in de regel wordt gereisd.			
	1	2	3	4
6	€ 8,13	€ 16,26	€ 24,40	€ 32,53
7	€ 9,49	€ 18,97	€ 28,46	€ 37,95
8	€ 10,84	€ 21,69	€ 32,53	€ 43,37
9	€ 12,20	€ 24,40	€ 36,59	€ 48,79
10	€ 13,55	€ 27,11	€ 40,66	€ 54,21
11	€ 14,91	€ 29,82	€ 44,73	€ 59,63
12	€ 16,26	€ 32,53	€ 48,79	€ 65,06
13	€ 17,62	€ 35,24	€ 52,86	€ 70,48
14	€ 18,97	€ 37,95	€ 56,92	€ 75,90
15	€ 20,33	€ 40,66	€ 60,99	€ 81,32
16	€ 21,69	€ 43,37	€ 65,06	€ 86,74
17	€ 23,04	€ 46,08	€ 69,12	€ 92,16
18	€ 24,40	€ 48,79	€ 73,19	€ 97,58
19	€ 25,75	€ 51,50	€ 77,25	€ 103,01
20	€ 27,11	€ 54,21	€ 81,32	€ 108,43
21	€ 28,46	€ 56,92	€ 85,39	€ 113,85
22	€ 29,82	€ 59,63	€ 89,45	€ 119,27
23	€ 31,17	€ 62,35	€ 93,52	€ 124,69
24	€ 32,53	€ 65,06	€ 97,58	€ 130,11
25	€ 33,88	€ 67,77	€ 101,65	€ 135,53
26	€ 35,24	€ 70,48	€ 105,72	€ 140,95
27	€ 36,59	€ 73,19	€ 109,78	€ 146,38
28	€ 37,95	€ 75,90	€ 113,85	€ 151,80
29	€ 39,30	€ 78,61	€ 117,91	€ 157,22
30	€ 40,66	€ 81,32	€ 121,98	€ 162,64
31	€ 42,02	€ 84,03	€ 126,05	€ 168,06
32	€ 43,37	€ 86,74	€ 130,11	€ 173,48
33	€ 44,73	€ 89,45	€ 134,18	€ 178,90
34	€ 46,08	€ 92,16	€ 138,24	€ 184,33
35	€ 47,44	€ 94,87	€ 142,31	€ 189,75
36	€ 48,79	€ 97,58	€ 146,38	€ 195,17

37	€ 50,15	€ 100,29	€ 150,44	€ 200,59
38	€ 51,50	€ 103,01	€ 154,51	€ 206,01
39	€ 52,86	€ 105,72	€ 158,57	€ 211,43
40	€ 54,21	€ 108,43	€ 162,64	€ 216,85
41	€ 55,57	€ 111,14	€ 166,71	€ 222,27
42	€ 56,92	€ 113,85	€ 170,77	€ 227,70
43	€ 58,28	€ 116,56	€ 174,84	€ 233,12
44	€ 59,63	€ 119,27	€ 178,90	€ 238,54
45	€ 60,99	€ 121,98	€ 182,97	€ 243,96
46	€ 62,35	€ 124,69	€ 187,04	€ 249,38
47	€ 63,70	€ 127,40	€ 191,10	€ 254,80
48	€ 65,06	€ 130,11	€ 195,17	€ 260,22
49	€ 66,41	€ 132,82	€ 199,23	€ 265,65
50	€ 67,77	€ 135,53	€ 203,30	€ 271,07
51	€ 69,12	€ 138,24	€ 207,37	€ 276,49
52	€ 70,48	€ 140,95	€ 211,43	€ 281,91
53	€ 71,83	€ 143,67	€ 215,50	€ 287,33
54	€ 73,19	€ 146,38	€ 219,56	€ 292,75
55	€ 74,54	€ 149,09	€ 223,63	€ 298,17
56	€ 75,90	€ 151,80	€ 227,70	€ 303,59
57	€ 77,25	€ 154,51	€ 231,76	€ 309,02
58	€ 78,61	€ 157,22	€ 235,83	€ 314,44
59	€ 79,96	€ 159,93	€ 239,89	€ 319,86
60	€ 81,32	€ 162,64	€ 243,96	€ 325,28

Bijlage 2: Technische wijzigingen

1. Wijzigingen in de Considerans.
   Bij de "Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst voor PostNL " worden de volgende wijzigingen aangebracht :

   1. G3 Worldwide Netherlands B.V. vervalt in verband met de liquidatie per 18 januari 2016.
   2. Cendris Dataconsulting B.V. wordt PostNL Data Solutions B.V. in verband met een naamswijziging per 31 maart 2017.
   3. PostNL TGN B.V., te Hoofddorp wordt toegevoegd aan de considerans in verband met de overgang van de medewerkers van TGN (Autobedrijf) per 1 januari 2018

2. Voortzetting pensioen en verzekeringen tijdens onbetaald verlof
   Er wordt een nieuw artikel toegevoegd over het voortzetten van pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof en het verschuldigd zijn van premies gedurende deze periode.

   Onbetaald verlof
   1. *Neem je onbetaald verlof op langer dan een kalendermaand? Dan kan je voor eigen rekening de pensioenopbouw over het onbetaald verlof voortzetten. Wil je voor eigen rekening de pensioenopbouw voortzetten? Dan betaal je over het onbetaald verlof zowel de eigen bijdrage zoals staat in artikel 85 als het werkgevergedeelte van de pensioenpremie.*
   2. *De risicodekkingen uit het pensioenreglement (overlijden en invaliditeit) worden tijdens het onbetaald verlof voortgezet. Je bent hiervoor een bijdrage verschuldigd. Deze bijdrage stelt de Stichting Pensioenfonds PostNL vast.*
   3. *Je kan voor eigen rekening de Anw-hiaat verzekering over het onbetaald verlof voortzetten.*

3. Opname Pensioenreglement in de cao
   Om te verduidelijken dat de artikelen in de cao over pensioen een samenvatting betreft van het Pensioenreglement, wordt het volgende nieuwe artikel toegevoegd voor artikel 81 (aanmelding pensioenfonds):

   Opname Pensioenreglement in deze cao
   1. *Zodra je voldoet aan de toetredingsvoorwaarden, neem je deel aan de pensioenregeling van de werkgever.*
   2. *De pensioenregeling van de werkgever wordt uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds PostNL.*
   3. *De artikelen X tot en met X hieronder zijn bedoeld om een samenvatting te geven van de pensioenregeling. Deze artikelen zijn verder volledig uitgewerkt in het Pensioenreglement. De nadere uitwerking in het Pensioenreglement is leidend.*
   4. *Wijzigingen in de pensioenovereenkomst of in de uitvoeringsovereenkomst (met effect op de pensioenovereenkomst) worden gemaakt tussen sociale partners en maken onderdeel uit van de cao.*

4. Onderstaande artikelen uit de huidige cao zijn door de werkgroep modernisering cao-tekst gewijzigd:

1. **Artikel 18 (Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding)**
   Ter verduidelijking wordt aan artikel 18 toegevoegd dat meer informatie over bedrijfskleding te vinden is op MijnPostNL.

2. **Artikel 25 (Opzegtermijn)**
   In artikel 25 lid 3 staat dat de werkgever een langere opzegtermijn met de medewerker kan afspreken. In dat geval is de opzegtermijn voor de werkgever gelijk aan die van de medewerker. Hieraan wordt ter verduidelijking toegevoegd dat de opzegtermijn van de werkgever nooit korter is dan de opzegtermijn, zoals in lid 1 van artikel 25 genoemd.

3. **Artikel 47 (Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht)**
   De volgende zin uit dit artikel vervalt, omdat hiervan in de praktijk geen gebruik wordt gemaakt:

   "tenzij de medewerker er mee instemt dat deze dagen als vakantie worden aangemerkt overeenkomstig het bepaalde in artikel 4:6 Wet arbeid en zorg".

4. **Artikel 51 (Buitengewoon verlof van korte en lange duur)**
   - Het aantal dagen buitengewoon verlof bij een geregistreerd partnerschap en huwelijk wordt gelijk gesteld.
   - De term 'ondertrouw' wordt tekstueel vervangen door 'melding voorgenomen huwelijk/partnerschap'. Hiermee wordt aangesloten bij de tekst in de wet.
   - De tekst over toekenning van buitengewoon verlof bij overlijden wordt verduidelijkt door toe te voegen dat het aantal dagen betaald verlof bij overlijden, maximaal 4 dagen is, ongeacht of de medewerker is belast met de begrafenis of nalatenschap.

5. **Artikel 87 (Seniorenverlof)**
   Dit artikel vervalt, omdat er geen medewerkers meer werkzaam zijn bij PostNL die deelnemen of nog kunnen deelnemen aan deze regeling.

6. **Artikel 100 lid 5 (Vergoedingsregeling verhuiskosten)**
   In dit artikel wordt verduidelijkt dat de tegemoetkoming bij verhuizing slechts wordt toegekend als door deze verhuizing de afstand woon-werk substantieel verminderd en de medewerker maximaal binnen 30 km van zijn plaats van tewerkstelling gaat wonen.

7. **Artikel 121 (Smartphonevergoeding)**
   Artikel 121 wordt aangepast aan de huidige situatie. De tekst is verouderd doordat inmiddels de smartphone definitief is ingevoerd.

8. **Definitie plaats van tewerkstelling**
   In de definitie van plaats van tewerkstelling wordt de term 'gemeente' gewijzigd in 'vestigingsplaats'.

9. **Bijlage 3 (Avondbestellers)**
   - Bijlage 3 vervalt, omdat hiervan in de praktijk geen gebruik meer wordt gemaakt.

10. **Bijlage 7 (Aanvangstijden Voorbereiden en Bezorgen)**
    - Bijlage 7 vervalt, omdat hiervan in de praktijk geen gebruik meer wordt gemaakt.

11. **Bijlage 10 (Functiegroepen eenmalige uitkering)**
    - Bijlage 10 vervalt, omdat deze bijlage is achterhaald.