



---

# Principeakkoord

## Cao voor zaterdagbestellers 2022-2024

Datum           6 januari 2023  
Rapport        Principeakkoord



# Inhoudsopgave

1.	Looptijd en salarisontwikkeling	3
1.1.	Looptijd	3
1.2.	Salarisaanpassing	3
1.3.	Eenmalige uitkering	4
2.	Smartphonevergoeding	4
3.	Vitaliteit en diversiteit	4
3.1.	Rouwprotocol	4
3.2.	Transitieverlof	5
4.	Studieafpraak	5
4.1.	Arbeidsvoorwaarden op maat	5

## 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, verder te noemen de vakorganisaties;

verklaren een principeakkoord te hebben bereikt over de cao voor zaterdagbestellers. Dit principeakkoord wordt door de vakorganisaties aan de leden voorgelegd. Over de uitkomsten van de ledenraadpleging informeren de vakorganisaties PostNL op uiterlijk 20 januari 2023.

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen

### 1. Looptijd en salarisontwikkeling

#### 1.1. Looptijd

De cao voor zaterdagbestellers heeft een looptijd van 24 maanden. De cao vangt aan op 1 april 2022 en eindigt op 31 maart 2024.

#### 1.2. Salarisaanpassing

In de maand december 2022 zijn de salarissen door werkgever met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2022 met 4,5% verhoogd. De salarisverhoging gold uitsluitend voor de medewerkers die op het moment van de uitbetaling van de salarisverhoging (december 2022) ook daadwerkelijk in dienst waren van werkgever. Voor wat betreft de terugwerkende kracht van de salarisverhogingen per 1 april 2022, gold voor medewerkers die na 1 april 2022 in dienst zijn getreden, dat zij de salarisverhoging hebben ontvangen met terugwerkende kracht tot het moment van indiensttreding.

Gedurende de resterende looptijd van de cao worden de salarissen volgens onderstaand overzicht verhoogd.

Ingangsdatum	Salarisverhoging
1 juni 2023	2%
1 september 2023	2%
1 januari 2024	1%

### 1.3. Eenmalige uitkering

Partijen erkennen dat het bijzonder lastige tijden zijn voor iedereen door de hoge inflatie. In verband hiermee wordt in de maand februari 2023 een eenmalige bruto uitkering uitbetaald van 1,5% van het jaarsalaris, zijnde de 12 maandsalarissen van januari 2022 tot en met december 2022, inclusief meeruren en vakantietoeslag. Voor medewerkers die na januari 2022 in dienst zijn getreden, geldt dat hun jaarsalaris naar rato wordt berekend over de periode dat ze in 2022 in dienst waren. De eenmalige uitkering wordt uitbetaald aan de medewerkers die op peildatum 14 februari 2023 in dienst zijn.

## 2. Smartphonevergoeding

In steeds meer functies wordt het werken met een smartphone noodzakelijk. Daarom hebben partijen afgesproken dat het recht op een de smartphonevergoeding in de cao wordt uitgebreid. Hiertoe wordt de tekst van artikel 23 cao voor zaterdagbestellers 2020-2022 gewijzigd:

- PostNL stelt vast voor welke functies het voor een goede uitoefening van de functie noodzakelijk is dat er gebruik gemaakt wordt van een smartphone. Medewerkers die werkzaam zijn in een van de door PostNL aangewezen functies, ontvangen een smartphonevergoeding als ze minimaal 1 dag per kalendermaand in opdracht van PostNL een smartphone moeten gebruiken voor het werk. De voorwaarde van 1 dag werkzaam zijn in de uitvoering bestelling, vervalt hiermee.
- De smartphonevergoeding is kostendekkend voor het aanbod van de provider waarmee PostNL afspraken heeft gemaakt. PostNL past bij toekomstige wijzigingen van de kosten de vergoeding aan zodat deze kostendekkend blijft. Op MijnPostNL kunnen medewerkers de actuele vergoedingen vinden.
- Medewerkers die voor hun werk van PostNL een mobiele telefoon of smartphone als bedrijfsmiddel toegekend krijgen, hebben geen recht op de smartphonevergoeding; ook niet als geen gebruik gemaakt wordt van het bedrijfsmiddel.

## 3. Vitaliteit en diversiteit

### 3.1. Rouwprotocol

Iedere medewerker krijgt vroeg of laat te maken met het verlies van een dierbare. Het zijn gebeurtenissen die diep ingrijpen en het leven van medewerkers. PostNL onderkent dat rouw op het werk aandacht verdient. Een veilige werkvloer, waar begrip aanwezig is. Een luisterend oor, om te ontdekken wat een medewerker nodig heeft in de periode van rouw. Partijen zijn daarom overeengekomen dat PostNL het 'rouwprotocol' voor het management update en tevens een versie voor medewerkers opstelt. PostNL doet dit in overleg met vakorganisaties. Doel van het rouwprotocol is het bieden van een handreiking met praktische tips en adviezen om rouwbegeleiding op het werk bespreekbaar te maken en rouwende medewerkers goed te begeleiden. In de cao voor PostNL wordt een link toegevoegd naar dit betreffende protocol.

### 3.2. Transitieverlof

PostNL gelooft erin dat diversiteit van het personeelsbestand de organisatie sterker, innovatiever en aantrekkelijker maakt en heeft daarom een actief diversiteits- en inclusiebeleid. PostNL is een bedrijf waar een ieder zich veilig en geaccepteerd kan voelen. Om verder invulling te geven aan het diversiteits- en inclusiebeleid, wordt de mogelijkheid tot het opnemen van (gender)transitieverlof geïntroduceerd in de cao voor PostNL.

Een medewerker die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met PostNL over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van het maandinkomen voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop betreft de situatie dat een medewerker een medische behandeling ondergaat (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de medewerker niet kan werken. Dan is er wel sprake van ziekte. De medewerker kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en, wanneer van toepassing, de spreiding van de uren over de week.

## 4. Studietoets

### 4.1. Arbeidsvoorwaarden op maat

PostNL streeft ernaar te komen tot arbeidsvoorwaarden die beter aansluiten bij de (behoeftes van de) verschillende groepen medewerkers binnen PostNL, de functie waarin zij werkzaam zijn en de levensfase waarin zij verkeren. Partijen wensen een studietoets te maken om te onderzoeken wat voor welke groepen medewerkers de best passende arbeidsvoorwaarden zijn en hoe dit in een nieuwe cao vorm kan krijgen.

In deze verkenning kijken partijen niet alleen naar de verschillende functiegroepen die onder de cao voor PostNL vallen, maar ook naar de populatie van zaterdagbestellers en postbezorgers die momenteel een eigen cao met arbeidsvoorwaarden hebben en de medewerkers die werken bij een bedrijfs onderdeel met een eigen arbeidsvoorwaardenregeling. Partijen streven ernaar om aantrekkelijke en evenwichtige arbeidsvoorwaarden te creëren voor alle medewerkers binnen PostNL. Belangrijke randvoorwaarden hierbij zijn o.a.: vereenvoudiging, eenduidigheid en marktconformiteit. Partijen streven ernaar in maart 2023 te starten met deze verkenning en wensen deze studie voor einde looptijd van deze cao af te ronden.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 6 januari 2023 te Leidschendam.

Voor PostNL N.V.,

Directeur HR

J. Veldstra

Namens de vakorganisaties,

**Bond van Post Personeel te Tilburg,**

J. Bol

G. van Rijn

B. Tuk

A. Wesdorp

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

A. Zwaagstra

C. Bruin

P. Kragten

S. Goldberg