



Collectieve arbeidsovereenkomst voor postbezorgers

1 mei 2005 tot 1 oktober 2007

Uitgave: juni 2006

Personeelszaken Nederland

	Considerans	4
HOOFDSTUK I	Algemeen	5
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Looptijd	5
Artikel 3	Tussentijdse herziening	5
Artikel 4	Geschillenregeling	5
Artikel 5	Informatieverschaffing aan vakorganisaties	6
Artikel 6	Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 7	Verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 8	Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk	7
HOOFDSTUK 2	De dienstbetrekking	8
Artikel 9	De arbeidsovereenkomst	8
Artikel 10	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	8
HOOFDSTUK 3	Arbeidsduur, vakantie en verlof	10
Artikel 11	Werktijd	10
Artikel 12	Zon- en feestdagen	10
Artikel 13	Vakantie	10
Artikel 14	Overschrijving en verjaring van vakantie	10
Artikel 15	Buitengewoon verlof van korte en lange duur	10
HOOFDSTUK 4	Beloning	12
Artikel 16	Maandsalaris	12
Artikel 17	Meeruren	12
Artikel 18	Vakantie-uitkering	12
Artikel 19	Winstuitkering	13
Artikel 20	Jubileumgratificatie	13
Artikel 21	Algemene aanpassing maandsalaris	13
Artikel 22	Eenmalige uitkering	13
HOOFDSTUK 5	Ziekte	15
Artikel 23	Ziekte	15
Artikel 24	Doorbetaling tijdens ziekte	15
Artikel 25	Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof	16
Artikel 26	Bedrijfsgeneeskundige begeleiding	16
Artikel 27	Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	17
HOOFDSTUK 6	Pensioen	20
Artikel 28	Aanmelding Pensioenfonds	20
Artikel 29	Pensioeningangsdatum	20
Artikel 30	Anw-hiaat	20
Artikel 31	Partnerpensioen	20
HOOFDSTUK 7	Overige bepalingen	21
Artikel 32	Klachtrecht	21
Artikel 33	Vacaturevoorziening	21
Artikel 34	Opleidingsfaciliteiten	21
Artikel 35	Beoordelingssysteem	21
Artikel 36	Gewetensbezwaren	21
Artikel 37	Collectieve ongevallenverzekering	21
Artikel 38	Vergoeding telefoonkosten	22
Artikel 39	Tegemoetkoming fietskosten	22
Artikel 40	Getuigschrift	22
Artikel 41	Vakbondsbijdrage	22

Artikel 42	Vakbondsfaciliteiten	22
Artikel 43	Vakbondsverlof	23
BIJLAGE I	Salaristabellen	25
BIJLAGE 2	Beschrijving van werkzaamheden van de postbezorger	27

Considerans

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, te weten:

- 1 TNT N.V., te Amsterdam, voor:
 - Koninklijke TPG Post B.V.¹, te 's-Gravenhage

en

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

zijn als volgt overeengekomen:

¹ Vanaf 16 oktober 2006 Koninklijke TNT Post B.V.

HOOFDSTUK I

Algemeen

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever Koninklijke TPG Post B.V. te 's-Gravenhage;

Werknemer de man of vrouw werkzaam in de functie postbezorger, zoals nader beschreven in bijlage 2, in de business unit Productie van Koninklijke TPG Post B.V. met een arbeidsovereenkomst langer dan 3 maanden;

Vakorganisaties elk der werknemersorganisaties, partij bij deze CAO;

Maandsalaris het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal;

Salaris per uur 1/165,2e deel van het maandsalaris;

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

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.

Artikel 2 Looptijd

- 1 Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 29 maanden. Zij treedt in werking op 1 mei 2005 en eindigt derhalve op 30 september 2007.
- 2 Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met een jaar te zijn verlengd.
- 3 Opzegging dient ten minste 3 maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.

Artikel 3 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.

Artikel 4 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 5 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 personele, organisatorische, commerciële, financieel-economische en technische beleid.

Artikel 6 Verplichtingen van de werkgever

- 1 De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 2 De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op voorwaarden die afwijken van hetgeen in deze CAO is bepaald.
- 3 De werkgever zal in de met de werknemer te sluiten arbeidsovereenkomst vermelden dat deze CAO van toepassing is.
- 4 De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van deze CAO uitreiken.
- 5 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. 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 de OR. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de in de vorige volzin bedoelde persoonsgegevens niet verstrekken.
- 6 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.
- 7 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 7 Verplichtingen van de werknemer

- 1 De werknemer is gehouden de tot zijn functie behorende werkzaamheden 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.
- 3 De werknemer zal voldoen aan in redelijkheid aan een postbezorger te geven opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het verrichten van andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden. Tevens kan betrokkene worden opgedragen op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn gebruikelijke zijn werkzaamheden te verrichten. 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, kan hij na overleg met de werknemer hem opdragen incidenteel ook boven de met hem in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur arbeid te verrichten.
- 5 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. Voorts zijn de bepalingen van de Concernregeling bedrijfskleding van toepassing.
- 6 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 vertrouwelijke karakter had kunnen vermoeden.

Artikel 8 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 vermindering 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 Arbo-dienst voor een persoonlijk belastbaarheidsonderzoek. Dit onderzoek kan eventueel een 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 arbeidsongeschiktheid.
- 7 De werknemer zal actief deelnemen aan de aangeboden voorlichting-, instructie- en trainingsprogramma's. De werkgever zal over de vormgeving en de implementatie daarvan overleg voeren met zijn medezeggenschapsorgaan conform de WOR c.q. Arbo-wet.

HOOFDSTUK 2

De dienstbetrekking

Artikel 9 De arbeidsovereenkomst

- 1 Gedurende de looptijd van deze CAO als bedoeld in artikel 2 (Looptijd) kan de arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd. Het bepaalde in lid 2 is niet van toepassing. Bij het verstrijken van de looptijd als bedoeld in artikel 2 (Looptijd) vervalt dit artikellid en is het bepaalde in lid 2 van toepassing.
- 2 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in principe voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd:
 - ter vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer;
 - voor het verrichten van werkzaamheden verbonden aan een tijdelijke opdracht aan de werkgever;
 - voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard en/of omvang. Indien de werkgever besluit hiervoor groepsgewijze werknemers voor bepaalde tijd aan te trekken, wordt eerst overleg met het betrokken medezeggenschapsorgaan gevoerd;
- 3 In de arbeidsovereenkomst wordt in elk geval opgenomen:
 - a de datum van indiensttreding;
 - b de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is aangegaan;
 - c de vermelding of een proeftijd is overeengekomen en de duur van de proeftijd;
 - d de plaats van tewerkstelling bij aanvang van de dienstbetrekking;
 - e een omschrijving van de te verrichten werkzaamheden;
 - f het maandsalaris bij aanvang van de dienstbetrekking;
 - g de arbeidsduur;
 - h de verplichting tot geheimhouding van bedrijfsaangelegenheden;
 - i de vermelding dat deze CAO van toepassing is;
 - j de vermelding dat de gedragslijn (on)gewenst gedrag en disciplinaire maatregelen van toepassing is. De gedragslijn zal bij de arbeidsovereenkomst worden uitgereikt.

Artikel 10 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- 1 De werkgever en de werknemer nemen bij het bepalen van de opzegtermijn de betreffende bepalingen van het Burgerlijk Wetboek in acht. Opzegging dient schriftelijk plaats te vinden.
- 2 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt de wettelijke opzegtermijn.

- 3 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 de arbeidsongeschiktheid beëindigd door opzegging.
- 4 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de pensioeningangsdatum als bedoeld in artikel 29 (Pensioeningangsdatum).

HOOFDSTUK 3

Arbeidsduur, vakantie en verlof

Artikel 11 Werktijd

- 1 De arbeidstijd per dag bedraagt voor de werknemer ten hoogste 9,5 uren.
- 2 De gebruikelijke arbeidstijd ligt voor de werknemer tussen 09.00 uur en 17.00 uur.
- 3 In afwijking van het gestelde in lid 1 bedraagt voor de werknemer jonger dan 18 jaar de arbeidstijd per dienst ten hoogste 9 uren.

Artikel 12 Zon- en feestdagen

- 1 Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt.
- 2 Het maandsalaris wordt doorbetaald indien de werknemer zou hebben moeten werken in het geval dat het geen feestdag zou zijn geweest.

Artikel 13 Vakantie

- 1 De werknemer heeft per kalenderjaar recht op vakantie met een omvang van 4 maal het gemiddeld aantal te werken uren per week.
- 2 Indien de werknemer in de loop van het 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.
- 3 Indien de werknemer in de loop van het jaar uit dienst treedt, heeft hij een evenredige aanspraak op vakantie.
- 4 De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte heeft, tenzij de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt, ongeacht of een aanspraak op maandinkomen bestaat, aanspraak op vakantie over de periode als genoemd in artikel 7:635 lid 4 BW. De aanspraak op vakantie die het wettelijk minimum te boven gaat, vervalt indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- 5 De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer. 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.

Artikel 14 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 15 Buitengewoon verlof van korte en lange duur

- 1 Aan de werknemer wordt ten behoeve van de navolgende gebeurtenissen verlof met behoud van maandsalaris 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.
- 2 De werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, de werknemer buitengewoon verlof toekennen met doorbetaling van het maandsalaris 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.
 - 3 De werkgever kan voorts op verzoek van de werknemer, zo nodig onder voorwaarden, verlof met of zonder doorbetaling van maandsalaris verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat.
 - 4 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.

HOOFDSTUK 4

Beloning

Artikel 16 Maandsalaris

- 1 Het maandsalaris van de werknemer wordt vastgesteld op basis van de leeftijd en de ervaring van de werknemer.
- 2 Aan de werknemer wordt jaarlijks de volgende stap toegekend tot het eindsalaris is bereikt.
- 3 Indien het functioneren van de werknemer als onvoldoende wordt beoordeeld, zal dit gemotiveerd moeten worden aangegeven. De in lid 2 bedoelde volgende stap wordt dan niet toegekend.
- 4 De aanpassing van het leeftijdssalaris gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt. Bij het bereiken van de 23-jarige leeftijd volgt inpassing in het schaaljarendeel. Ook deze inpassing gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt.
- 5 De toekenning van een stap in het schaaljarendeel gaat in op 1 januari.
Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse stap toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden.
De werknemer die in het voorafgaande jaar wegens het bereiken van de 23-jarige leeftijd is ingepast in het schaaljarendeel, ontvangt per 1 januari de volgende stap indien voor 1 oktober van dat voorafgaande jaar de leeftijd van 23 jaar is bereikt.
- 6 Het maandsalaris wordt aan het einde van de maand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen giro- of bankrekening.

Artikel 17 Meeruren

- 1 Indien de werknemer meer moet werken dan de overeengekomen arbeidsduur worden deze uren beschouwd als meeruren.
- 2 Over deze meeruren vindt betaling plaats van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Tevens vindt over deze uren opbouw van vakantie en vakantie-uitkering plaats en tellen deze uren mee voor de vaststelling van de winstuitkering en het bepalen van de berekeningsbasis voor doorbetaling tijdens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW, alsmede voor de hoogte van het pensioen.

Artikel 18 Vakantie-uitkering

De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering. Deze vakantie-uitkering wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het in een maand ontvangen maandsalaris. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

Artikel 19 Winstuitkering

- 1 De werknemer die op 31 december van elk jaar langer dan 6 maanden aaneengesloten in dienst is en in de maand van betaalbaarstelling van de winstuitkering in dienst is van de werkgever heeft recht op een winstuitkering.
- 2 De resultaten waar de winstuitkering van afhankelijk is, wordt tussen partijen afzonderlijk overeengekomen, alsmede de periode waarop dit betrekking heeft. Voor de aanvang van elk kalenderjaar worden de overeengekomen doelstellingen schriftelijk aan de werknemer bekend gemaakt.
- 3 Het bedrag van de winstuitkering wordt verkregen door het totaal van de aan de werknemer in het boekjaar betaalde maandsalarissen (met een maximum van 12 maanden) en betaalde meeruren te vermenigvuldigen met het uitkeringspercentage. Het uitkeringspercentage bedraagt 2% voor de werknemer met een dienstbetrekking van 1 jaar of minder en 3% voor de werknemer met een dienstbetrekking langer dan 1 jaar.
- 4 De ex-werknemer van wie de arbeidsovereenkomst als gevolg van verwijtbare gedragingen is beëindigd, dan wel de werknemer tegen wie in of voorafgaand aan de maand van betaalbaarstelling van de winstuitkering door de werkgever stappen zijn ondernomen om tot een dergelijke beëindiging over te gaan, heeft geen recht op een winstuitkering.
- 5 De eventueel over de winstuitkering verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 20 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 deeltijddienstbetrekking en omgekeerd.

Artikel 21 Algemene aanpassing maandsalaris

Het maandsalaris wordt per 1 december 2005 vermeerderd met 1,25%, per 1 juli 2006 met 1,5% en per 1 januari 2007 met 0,75%. In bijlage I is de salaristabel per 1 december 2005, 1 juli 2006 en 1 januari 2007 opgenomen.

Artikel 22 Eenmalige uitkering

In december 2005 wordt aan de werknemer aan wie het salaris over december 2005 wordt uitbetaald een eenmalige uitkering verstrekt van € 250,- bruto op voltijd basis. De eenmalige uitkering wordt berekend naar evenredigheid van de contractsomvang in december 2005. Indien de gemiddelde contractsomvang over de gewerkte maanden in de 12 maanden direct voorafgaand aan de

BELONING

uitbetaling hoger is, wordt de eenmalige uitkering naar evenredigheid van deze gemiddelde contractsomvang berekend. Bij de berekening van de eenmalige uitkering wordt mede betrokken het gemiddeld feitelijk aantal betaalde meeruren over de maanden die de werknemer in de 12 maanden direct voorafgaand aan de uitbetaling in dienst is geweest.

HOOFDSTUK 5**Ziekte****Artikel 23 Ziekte**

De werknemer is verplicht ziekte en herstel op de betreffende dag te melden bij de werkgever, ook als op die dag niet zou worden gewerkt. De bepalingen van de Concernregeling voorschrijven bij ziekte zijn van toepassing.

Artikel 24 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 maandsalaris doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest :

<u>gedurende de opeenvolgende periode van</u>	<u>% maandsalaris</u>
26 weken	100
26 weken	90
26 weken	80
26 weken	70

- 2 Voor de werknemer die resultaatgericht (mee)werkt aan de reïntegratie-inspanningen conform de Wet verbetering poortwachter en artikel 27 (Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid) lid 5 zijn de laatste drie percentages uit de tabel respectievelijk 100, 90 en 80. Onder reïntegratie-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 reïntegratie.
- 3 Indien de werknemer in het kader van reïntegratie werkt, ontvangt de werknemer over deze productieve uren zijn maandsalaris. Hierop wordt in mindering gebracht de in het kader van reïntegratie elders verworven inkomsten.
- 4 a Op de doorbetaling als bedoeld in lid 1 of 2 wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet (ZW), Wet arbeid en zorg (WAZ), 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 maandsalaris als bedoeld onder lid 1 of 2, verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, 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 arbeidsongeschiktheidsdag.

- c De doorbetaling als bedoeld in lid 1, 2 of 3 zal gezamenlijk gedurende een periode van 2 jaren plaatsvinden, echter slechts zolang de dienstbetrekking voortduurt. Periodes waarin de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- 5 De werkgever is niet tot de lid 1 of 2 genoemde betalingen verplicht voor zover zij niet berusten op wettelijke verplichtingen:
 - a indien en voor zover sanctiebepalingen van TNT, de ZW, WAO, 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-, 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, WAO, WAJONG, WIA of eventuele WW aan de werkgever over te maken;
 - e indien de werknemer niet actief meewerkt aan herstel en/of reïntegratie 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 25 Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkgever zal aan de werknemer tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof op overeenkomstige wijze als bepaald in artikel 24 (Doorbetalen tijdens ziekte) het maandsalaris doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie.

Artikel 26 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 52 weken ziekte niet kan verenigen met een op basis van lid 3 gegeven oordeel van de geneeskundige, kan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een second opinion 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 27 Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 1 De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen van een arbeidsgehandicapte en een niet-arbeidsgehandicapte werknemer 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 arbeidsongeschiktheid 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 de OR 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 Arbo-dienst 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 leidinggevenden aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid 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 TNT. Indien plaatsing binnen TNT niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om te komen tot plaatsing buiten TNT.
- 4 Om de reïntegratie van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen zal de werkgever:
 - a het samenwerkingsmodel reïntegratie actueel houden. Hierbij wordt bedoeld de samenwerking tussen werkgever, Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en Arbo-dienst;
 - b via de Arbo-dienst 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 Arbo-dienst is ingewonnen en de Arbo-arts van mening is dat

- er sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, een reïntegratiedossier aanleggen en bijhouden tot aan het moment van reïntegratie 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 Job Consult met het oog op het opstellen van een reïntegratie-overeenkomst. Indien eerder blijkt dat de werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid waarschijnlijk niet zal terugkeren in zijn oorspronkelijke functie wordt reeds op dat moment de werknemer aangemeld bij Job Consult voor het opstellen van een reïntegratie-overeenkomst. In deze overeenkomst worden naast een doelgericht reïntegratietraject de van de werknemer verwachte reïntegratie-inspanningen opgenomen;
 - f in de negenentachtigste week van de ziekte in overleg met de werknemer een reïntegratieverslag opstellen aan de hand van het reïntegratiedossier en daarvan een afschrift verstrekken aan de werknemer ten behoeve van diens aanvraag voor een uitkering op grond van de WIA.
- 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. reïntegratie 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-/reïntegratietraject, 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 reïntegratie 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 reïntegratieverslag zoals genoemd in lid 4 sub f;
 - d het meedoen aan door het bedrijf aangeboden preventie-programma's;
 - e het meewerken aan vervroegde (para)medische behandelingen via een zgn. versneld interventie-traject van de Arbo-dienst en/of via de wachtlijstbemiddeling door de Arbo-dienst of andere gekwalificeerde dienstverleners;

- 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 TNT, 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 reïntegratie, 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 reïntegratie-overeenkomst genoemd in lid 4 sub e;
 - g het verrichten van passende arbeid die door de werkgever wordt aangeboden.
- 6 De werkgever ondersteunt de reïntegratie met op de individuele situatie passende maatregelen.

HOOFDSTUK 6

Pensioen

Artikel 28 Aanmelding Pensioenfonds

- 1 De werkgever meldt de werknemer ten behoeve van de uitvoering van het Pensioenreglement postbezorgers Stichting Pensioenfonds TNT Postbezorgers 12 maanden na indiensttreding aan bij de Stichting Pensioenfonds TNT Postbezorgers, echter niet eerder dan dat de leeftijd van 22 jaar is bereikt. De werknemer is tot deelneming verplicht.
- 2 De deelneming gaat in op de dag waarop de arbeidsovereenkomst ingaat, doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de 22-jarige leeftijd heeft bereikt.
- 3 Bij de datum van inwerking treden van deze overeenkomst bedraagt de franchise € 14.000,- 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 uren.
- 5 De franchise wordt aangepast overeenkomstig de algemene aanpassing van het salaris op grond van artikel 21 (Algemene aanpassing van het salaris) op het tijdstip waarop de algemene aanpassing van het salaris plaatsvindt. 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 29 Pensioeningangsdatum

De pensioeningangsdatum is de eerste dag van maand volgend op die waarin de werknemer 65 jaar wordt.

Artikel 30 Anw-hiaat

De werknemer kan na aanmelding deelnemen aan de Anw-hiaat verzekering als bedoeld in het Pensioenreglement postbezorgers Stichting Pensioenfonds TNT Postbezorgers. Indien de werknemer deelneemt, wordt de daarvoor verschuldigde bijdrage door de werkgever op het maandsalaris van de werknemer ingehouden en afgedragen aan Stichting Pensioenfonds TNT Postbezorgers.

Artikel 31 Partnerpensioen

De werknemer kan na aanmelding deelnemen aan de risicoverzekering voor partnerpensioen in verband met overlijden tijdens de dienstbetrekking als bedoeld in het Pensioenreglement postbezorgers Stichting Pensioenfonds TNT Postbezorgers. Indien de werknemer deelneemt, wordt de daarvoor verschuldigde bijdrage door de werkgever op het maandsalaris van de werknemer ingehouden en afgedragen aan Stichting Pensioenfonds TNT Postbezorgers.

HOOFDSTUK 7

Overige bepalingen

Artikel 32 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 de OR is vastgesteld in de Concernregeling klachtrechtprocedure.

Artikel 33 Vacaturevoorziening

De bepalingen van de Concernregeling vacaturevoorziening zijn van toepassing.

Artikel 34 Opleidingsfaciliteiten

De bepalingen van de Concernregeling opleidingsfaciliteiten zijn van toepassing.

Artikel 35 Beoordelingssysteem

De werkgever zal in overleg met de OR een beoordelingssysteem voor de postbezorger vaststellen.

Artikel 36 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 functieervulling.
- 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 37 Collectieve ongevallenverzekering

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

Artikel 38 Vergoeding telefoonkosten

De werknemer die telefoonkosten heeft gemaakt die naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk waren voor een goede uitoefening van de functie, krijgt deze zakelijke gesprekskosten op basis van declaratie vergoed.

Artikel 39 Tegemoetkoming fietskosten

De werkgever stelt met de OR een regeling vast voor de tegemoetkoming in de kosten van fietsonderhoud. Deze regeling eindigt op 30 september 2007.

Artikel 40 Getuigschrift

- 1 De werkgever zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift uitreiken indien de werknemer daarom verzoekt.
- 2 Het getuigschrift bevat een juiste opgave omtrent de aard van de verrichte arbeid en de duur van de dienstbetrekking, alsmede, doch alleen op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer, omtrent de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Artikel 41 Vakbondsbijdrage

De werkgever zal aan de vakorganisaties partij bij deze overeenkomst gezamenlijk, ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, jaarlijks een bijdrage verschaffen van € 4,50 maal het in dat jaar gemiddelde aantal werknemers bij de werkgever. Met ingang van 1 januari 2006 is de bijdrage € 4,80.

Artikel 42 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 43 (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 reproductie-apparatuur.
 - 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 43 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 Z zaak.
- 4 De werkgever stelt de wijze vast waarop de verzuimde uren door het betrokken vakbondslid zullen worden geregistreerd.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend,
24 juli 2006, te Wassenaar

Voor Koninklijke TPG Post B.V.,
directeur Personeelszaken Nederland,

G.T.C.A. Aben

Namens de vakorganisaties,

ABVAKABO FNV te Zoetermeer,

C.R. Ramdas

mevr. A.J. Stevens-Moes

J.H. Vollenbroek

BVPP te Tilburg,

J.M. Pol

A.J.A. van Dun

C.C.S. Verbogt

CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage,

W.H.M. Pijnacker

T. Quist

J.J. Kleijn

BIJLAGE I**Salaristabel per 1 mei 2005**

leeftijdjaren	salaris per maand
15	376,33
16	432,78
17	495,50
18	570,77
19	658,58
20	771,48
21	909,47
22	1.066,27
schaaljaren	
0	1.254,44
1	1.267,97
2	1.281,65
3	1.295,47
4	1.309,44
5	1.323,57

Salaristabel per 1 december 2005

leeftijdjaren	salaris per maand
15	381,03
16	438,19
17	501,69
18	577,90
19	666,81
20	781,12
21	920,84
22	1.079,60
schaaljaren	
0	1.270,12
1	1.283,82
2	1.297,67
3	1.311,66
4	1.325,81
5	1.340,11

Salaristabel per 1 juli 2006

leeftijdsjaren	salaris per maand
15	386,75
16	444,76
17	509,22
18	586,57
19	676,81
20	792,84
21	934,65
22	1.095,79
schaaljaren	
0	1.289,17
1	1.303,08
2	1.317,14
3	1.331,33
4	1.345,70
5	1.360,21

Salaristabel per 1 januari 2007

leeftijdsjaren	salaris per maand
15	389,65
16	448,10
17	513,04
18	590,97
19	681,89
20	798,79
21	941,66
22	1.104,01
schaaljaren	
0	1.298,84
1	1.312,85
2	1.327,02
3	1.341,31
4	1.355,79
5	1.370,41

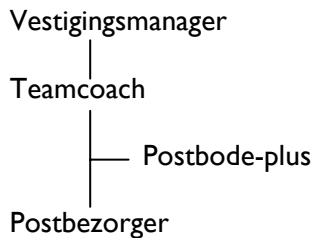
BIJLAGE 2

Beschrijving van werkzaamheden van de postbezorger

Organisatorische eenheid

Een vestiging binnen een area van de business unit Productie realiseert, binnen de gestelde organisatorische-, sociale en veiligheidsrandvoorwaarden, de exploitatie van het postverkeer in het verzorgingsgebied.

Plaats in de organisatie



De teamcoach stuurt in hiërarchische zin de postbezorger aan. Hij wordt daarin in de praktijk bijgestaan door een postbode-plus die het dagelijkse aanspreekpunt en de vraagbaak vormt voor de postbezorger.

Kwantiteiten

Niet van toepassing

Doel van de functie

De taak van de postbezorger is scherp begrensd en hier vastgelegd. Met deze begrenzing wordt voorkomen dat hierdoor sluipende functieverarming van het takenpakket van de postbode plaatsvindt.

- Bestellen van geadresseerde en ongeadresseerde bus- en belstukken zonder aanvullende dienstverlening in voornamelijk woonwijken.
- De postbezorger neemt niet deel aan de voorbereiding en uiteindelijke afhandeling, voert geen autobestelling uit en bezorgt geen stukken met aanvullende dienstverlening. Werkzaamheden als voorsortering haal- en brengservices en het verwerken van postbuscorrespondentie maken evenmin deel uit van zijn taak.
- Postbezorgers worden ingezet op (brom)fiets- en voetwijken, zoals aangegeven in de adviesaanvraag postbezorgers van 28 maart 2003 en het naar aanleiding daarvan geformuleerde definitieve besluit.

Hoofdactiviteiten

- Beladen van de fietstas/postboy van op huisnummer gesorteerde geadresseerde en ongeadresseerde post.
- Lopend met postboy of fiets uitvoeren van de bestelling.

- Bij eventuele vragen van klanten, afgeven verwijskaartje.
- Bij geen gehoor in geval van belstukken zonder aanvullende dienst, achterlaten van standaard kennisgeving.
- Terugbrengen onbestelbare stukken op bestelkantoor of depot.

Deskundigheid

- Kennis van de indeling van het bestelgebied

Bezwarende werkomstandigheden

Het verrichten van bestelwerkzaamheden onder alle weersomstandigheden.