

CAO Postkantoren BV

1 januari 2010 – 1 januari 2012

Postkantoren BV
Human Resources / Arbeidszaken

Zet- en drukfouten voorbehouden

Inhoudsopgave

Considerans	8
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen.....	9
1.1 Definitiebepaling.....	9
Artikel 1 Definities.....	9
1.2 Bepalingen betreffende de CAO.....	9
Artikel 2 Karakter CAO.....	9
Artikel 3 Looptijd	9
Artikel 4 Tussentijdse herziening	10
1.3 Verplichtingen CAO-partijen.....	10
Artikel 5 Geschillenregeling	10
Artikel 6 Informatieverschaffing aan vakorganisaties.....	10
1.4 Verplichtingen van de werkgever	10
Artikel 7 Algemeen.....	10
Artikel 8 Vermelding CAO.....	10
Artikel 9 Exemplaar CAO uitreiken.....	10
Artikel 10 Informatie over instructies en voorschriften.....	10
Artikel 11 Verstrekken van persoonsgegevens.....	10
Artikel 12 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid	11
Artikel 13 Klachtrecht	11
1.5 Verplichtingen van de werknemer	11
Artikel 14 Algemeen	11
Artikel 15 Voldoen aan redelijke opdrachten.....	11
Artikel 16 Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding.....	11
Artikel 17 Geheimhouding	11
Artikel 18 Bedrijfsveiligheid, gezondheid en welzijn.....	11
Artikel 19 Nevenbezigheden	12
Artikel 20 Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties	12

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst	13
Artikel 21 Aard van de arbeidsovereenkomst.....	13
Artikel 22 Proeftijd	13
Artikel 23 De arbeidsovereenkomst.....	13
Artikel 24 Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.....	13
Artikel 25 Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	14
Artikel 26 Opzegging arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid	14
Artikel 27 Getuigschrift	14
Artikel 28 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioen	14
Hoofdstuk 3 Arbeidsduur	15
3.1 Arbeidsduur	15
Artikel 29 Definities	15
Artikel 30 Normale arbeidsduur	15
Artikel 31 Arbeidstijd	15
Artikel 32 Vaststelling arbeidstijden	16
Artikel 33 Rusttijd en vijfdaagse werkweek	16
Artikel 34 Pauze.....	16
Artikel 35 Zon- en feestdagen.....	16
Artikel 36 Overwerk	17
Artikel 37 Waakdienst	17
Artikel 38 Afwijken van arbeidstijden	17
Artikel 39 Bijzondere groepen	17
3.2 Vakantie	17
Artikel 40 Vakantiejaar	17
Artikel 41 Opbouw van vakantie	18
Artikel 42 Vakantie bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar	18
Artikel 43 Opnemen van vakantie	18
Artikel 44 Verkopen van bovenwettelijke vakantie-uren	18

Artikel 45 Kopen van vakantie-uren	18
Artikel 46 Opbouw vakantie-aanspraken wanneer de werknemer geen arbeid verricht	19
Artikel 47 Opbouw vakantie-aanspraken tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid...	19
Artikel 48 Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht	19
Artikel 49 Overschrijving en verjaring van vakantie.....	19
Artikel 50 Ontslag en vakantie	19
3.3 Buitengewoon- en onbetaald verlof	20
Artikel 51 Buitengewoon verlof met of zonder doorbetaling van maandinkomen	20
Artikel 52 Onbetaald verlof	21
Artikel 53 Ouderschapsverlof	21
Hoofdstuk 4 Beloningen	23
4.1 Salaris	23
Artikel 54 Verrekening met het salaris.....	23
Artikel 55 Uitbetaling maandinkomen.....	23
Artikel 56 Toekenning van de salarisschaal	23
Artikel 57 Salarisvaststelling	23
Artikel 58 Inpassing in salarisschaal voor indiensttredend personeel	23
Artikel 59 Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 9.....	24
Artikel 60 Invloed wijze van functievervulling voor werknemers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 9.....	24
Artikel 61 Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in schaal 10 tot en met 13.....	24
Artikel 62 Overgang naar een hogere schaal	25
Artikel 63 Variabele beloning	25
Artikel 64 Vakantie-uitkering	25
Artikel 65 Algemene aanpassing van het salaris.....	25
Artikel 66 Bijdrage Levensloop	26
Artikel 67 Resultaatafhankelijk belonen	26

Artikel 68 Compensatie en verrekening van meeruren voor deeltijdwerkers	26
4.2 Toelagen	26
Artikel 69 Bijzondere toelage	26
Artikel 70 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)	26
Artikel 71 Variabel pensioengevend inkomen.....	27
4.3 Toeslagen.....	27
Artikel 72 Plus- en minuren en toeslag voor overwerk	27
Artikel 73 Toeslag voor waakdienst.....	28
Artikel 74 Afbouwregeling toeslag waakdienst	29
Artikel 75 Toeslag voor wachttijd.....	29
Artikel 76 Toeslag voor het werken op feestdagen	30
Artikel 77 Toeslag voor waarneming hogere functie.....	30
4.4 Diversen.....	30
Artikel 78 Functiewaardering	30
Artikel 79 Jubileumgratificatie	31
Hoofdstuk 5 Sociale voorzieningen.....	32
Artikel 80 Sociaal beleid.....	32
Artikel 81 Collectieve ongevallenverzekering	32
Artikel 82 Doorbetaling tijdens ziekte	32
Artikel 83 Gezondheidsmanagement ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 84 Geneeskundig onderzoek.....	34
Artikel 85 Plan van aanpak bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	34
Artikel 86 Reïntegratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	34
Artikel 87 ANW-hiaat.....	35
Artikel 88 Aanmelding Pensioenfonds	35
Artikel 89 Pensioeningangsdatum.....	35
Artikel 90 Prépensioenbasisuitkering (PPB)	36
Artikel 91 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)	36

Artikel 92 Seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT	37
Artikel 93 Salaristoelage VPL	38
Artikel 94 Overlijdensuitkering	38
Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid en werkgelegenheid	39
Artikel 95 Vacaturevoorziening	39
Artikel 96 Uitzendkrachten	39
Artikel 97 Personeelsbeoordeling.....	39
Artikel 98 Persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies	39
Artikel 99 Opleidingsfaciliteiten	40
Artikel 100 Deeltijdwerk	40
Artikel 101 Gewetensbezwaren	40
Artikel 102 Reorganisatie	40
Artikel 103 Samenwerkingsverbanden	40
Hoofdstuk 7 Vergoedingsregelingen	41
Artikel 104 Vergoedingsregeling woning-werk	41
Artikel 105 Aanvullende vergoedingsregeling woning-werk	43
Artikel 106 Vergoedingsregeling verhuiskosten	43
Artikel 107 Koffiegeld	44
Artikel 108 Compensatie koffiegeld	44
Hoofdstuk 8 Vakbondswerk	45
Artikel 109 Vakbondsbijdrage	45
Artikel 110 Vakbondsfaciliteiten	45
Artikel 111 Vakbondsverlof	45
Hoofdstuk 9 Overige bepalingen	46
Artikel 112 Disciplinaire maatregelen.....	46

Bijlagen	48
Bijlage 1a: Salaristabel Postkantoren BV per 1 januari 2010	49
Bijlage 1b: Salaristabel Postkantoren BV per 1 januari 2011	50
Bijlage 2 Reglement resultaatafhankelijk belonen	51
Bijlage 3 Spaarloonregeling.....	52
Bijlage 4 Reglement Levensloopregeling Postkantoren BV	56
Bijlage 5 Reglement prépensioenbasisuitkering (PPB)	59
Bijlage 6 Reglement vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)	63

Considerans

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst voor Postkantoren BV, te weten:

1. Postkantoren BV, te Utrecht
- en
2. – ABVAKABO FNV, te Zoetermeer
– BVPP, te Tilburg
– CNV Publieke Zaak, te 's-Gravenhage

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

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

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1.1 Definitiebepaling

Artikel 1 Definities

<i>Werkgever</i>	de partij in de considerans genoemd onder 1;
<i>Vakorganisaties</i>	elk der partijen in de considerans genoemd onder 2;
<i>Werknemer</i>	de man of vrouw in dienst van de werkgever die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde schalen. Als werknemer in de zin van deze CAO wordt echter niet beschouwd degene met een leer-/arbeidsovereenkomst, dan wel degene op een werkervaringsplaats; het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal;
<i>Maandsalaris</i>	het maandsalaris verhoogd met de toelagen, vermeld in deze CAO en het gedeelte in schaal 10, 11, 12 en 13 boven het eindsalaris. Toeslagen maken hier geen deel van uit;
<i>Maandinkomen</i>	het maandsalaris verhoogd met de toelagen, vermeld in deze CAO en het gedeelte in schaal 10, 11, 12 en 13 boven het eindsalaris. Toeslagen maken hier geen deel van uit;
<i>Salaris</i>	Maandsalaris;
<i>Salaris per uur</i>	1/156,5e deel van het salaris bij een normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 30;
<i>Deeltijdwerker</i>	de werknemer die minder dan het normale aantal uren arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond;
<i>Functie</i>	het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
<i>Plaats van tewerkstelling</i>	de gemeente waarin of van waaruit de werkzaamheden over het algemeen worden verricht;
<i>Werktijdsregeling</i>	de door de werkgever voor de werknemers of groepen van werknemers vastgestelde arbeidstijden;
<i>OR</i>	het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden;
<i>Sociaal Plan</i>	het Sociaal Plan Postkantoren BV dat partijen op 18 december 2008 zijn overeengekomen.

1.2 Bepalingen betreffende de CAO

Artikel 2 Karakter CAO

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

Artikel 3 Looptijd

- 1 Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 24 maanden. Zij treedt in werking op 1 januari 2010 en eindigt derhalve op 31 december 2011.
- 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 4 Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

1.3 Verplichtingen CAO-partijen

Artikel 5 Geschillenregeling

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

Artikel 6 Informatieverschaffing aan vakorganisaties

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

1.4 Verplichtingen van de werkgever

Artikel 7 Algemeen

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

Artikel 8 Vermelding CAO

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

Artikel 9 Exemplaar CAO uitreiken

- 1 De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de CAO uitreiken.
- 2 De werkgever plaatst de CAO op het intranet van Postkantoren BV.

Artikel 10 Informatie over instructies en voorschriften

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

Artikel 11 Verstrekken van persoonsgegevens

- 1 De werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens aan een derde voor zover zulks voortvloeit uit het doel van de registratie, wordt vereist ingevolge een wettelijk voorschrift of geschiedt met toestemming van de werknemer.
- 2 De toestemming van de werknemer is niet vereist voor persoonsgegevens alleen bestaande uit naam, adres, woonplaats, postcode en soortgelijke voor communicatie benodigde gegevens. Tot verstrekking van deze gegevens over groepen van werknemers wordt eerst overgegaan na overleg met de OR.
- 3 Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de in lid 2 bedoelde persoonsgegevens niet verstrekken.

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

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

Artikel 13 Klachtrecht

- 1 De werknemer, die van mening is dat hij door een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering, zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan 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 personeelsregeling klachtrecht en bezwaren functiewaardering.
- 3 Voor klachten die betrekking hebben op de uitvoering van het Sociaal Plan is op grond van artikel 50 van het Sociaal Plan een paritair samengestelde bezwarencommissie ingesteld.

1.5 Verplichtingen van de werknemer

Artikel 14 Algemeen

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

Artikel 15 Voldoen aan redelijke opdrachten

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

Artikel 16 Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding

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

Artikel 17 Geheimhouding

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

Artikel 18 Bedrijfsveiligheid, gezondheid en welzijn

- 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.

Artikel 19 Nevenbezigheden

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

Artikel 20 Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties

- 1 Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.
- 2 De werknemer is verplicht om de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk van de in lid 1 genoemde resultaten op de hoogte te stellen.
- 3 De werkgever kan op de in lid 1 genoemde resultaten rechten van industriële eigendom, zoals octrooi- en modelrechten, vestigen in en buiten Nederland. De werknemer dient, voor zover dit niet reeds op grond van het bepaalde in lid 1 is geschied, de in dat lid bedoelde rechten aan de werkgever over te dragen. De werknemer is verplicht om de werkgever elke medewerking te verlenen bij het vestigen of verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van bedoelde rechten. Alle hieruit voortvloeiende kosten komen ten laste van de werkgever.
- 4 De werkgever kan, indien hij van zijn recht op de in lid 1 genoemde resultaten geen gebruik wenst te maken, op verzoek van de werknemer hiervan schriftelijk afstand doen. Aan een dergelijke afstand kunnen nadere voorwaarden worden gesteld.
- 5 Indien de werkgever van het recht op octrooi gebruik maakt, wordt aan de werknemer een billijke vergoeding toegekend.

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

Artikel 21 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, kan de werkgever, in afwijking van artikel 7:668a BW, binnen een periode van maximaal vijf jaar ten hoogste vijf opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden. Na de vijfde arbeidsovereenkomst wordt de direct opvolgende arbeidsovereenkomst vanaf dat tijdstip geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 22 Proeftijd

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

Artikel 23 De arbeidsovereenkomst

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

Artikel 24 Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- 1 De werkgever en de werknemer nemen bij het bepalen van de opzegtermijn het volgende in acht:
 - a de opzegtermijn bedraagt voor de werkgever bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging
 - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - 15 jaar of langer heeft geduurd: 6 maanden.
 - b de opzegtermijn bedraagt voor de werknemer 1 maand.De opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het eind van de kalendermaand.
- 2 Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst worden de opvolgende arbeidsovereenkomsten bij de werkgever samengeteld.
- 3 De werkgever kan een langere opzegtermijn overeenkomen met de werknemer. In dat geval is de opzegtermijn voor de werkgever gelijk aan die van de werknemer.

Artikel 25 Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

Artikel 26 Opzegging arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

- 1 Indien de werknemer uit hoofde van ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn functie ongeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid beëindigd door opzegging.
- 2 Tot deze beëindiging wordt eerst overgegaan nadat een zorgvuldig onderzoek is ingesteld naar de mogelijkheid om de werknemer binnen of buiten het bedrijf van de werkgever te herplaatsen in een passende functie.
- 3 Van de termijn van twee jaar, zoals vermeld onder lid 1, kan worden afgeweken indien blijkt dat de werknemer:
 - handelt in strijd met zijn verplichting om al het mogelijke te doen om hervatting in eigen of andere passende arbeid te realiseren binnen of buiten het bedrijf;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan alle maatregelen en activiteiten die de werkgever redelijkerwijs dient te verrichten om te bevorderen dat de werknemer reïntegreert in voor hem passende arbeid.
- 4 Indien de werknemer binnen uiterlijk een half jaar na de op grond van lid 1 geplande datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst zou zijn, kan op schriftelijk verzoek van de werknemer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitgesteld tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin het jubileum kan worden gevierd.
- 5 Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid is een uitkering einde dienstverband op grond van het Sociaal Plan Postkantoren BV niet van toepassing.

Artikel 27 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 arbeidsovereenkomst, alsmede, doch alleen op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer, omtrent de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Artikel 28 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioen

De arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de pensioeningangsdatum als bedoeld in artikel 89 (Pensioeningangsdatum).

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur

3.1 Arbeidsduur

Artikel 29 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

<i>arbeid</i>	elke lichamelijke of geestelijke inspanning die de werkgever van de werknemer verlangt. Woon-werkverkeer valt hier niet onder;
<i>arbeidstijd</i>	de tijd waarin de werknemer arbeid verricht;
<i>dienst</i>	een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden;
<i>rusttijd</i>	de tijd waarin geen arbeid wordt verricht gelegen tussen 2 opeenvolgende diensten;
<i>dag</i>	de tijd tussen 00.00 en 24.00 uur;
<i>pauze</i>	een aaneengesloten tijdruimte van ten minste 15 minuten waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid;
<i>werk</i>	arbeid;
<i>feestdag</i>	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;
<i>waakdienst</i>	de tijd waarin de werknemer tijdens de rusttijd verplicht is zich beschikbaar te houden om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid te verrichten;
<i>normale arbeidsduur</i>	de arbeidsduur voor de werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst;
<i>rooster</i>	de staat waarop de voor de werknemer elkaar opvolgende diensten zijn aangegeven;
<i>ATW</i>	Arbeidstijdenwet.

Artikel 30 Normale arbeidsduur

- 1 De normale arbeidsduur bedraagt bij een volledige arbeidsovereenkomst gemiddeld 36 uur per week. Indien de werkgever het op grond van het werkaanbod noodzakelijk acht, kan voor sommige (doelgroepen) werknemers jaarlijks een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week worden overeengekomen. Voor een werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week zijn de in deze CAO genoemde toelagen en toeslagen niet van toepassing.
- 2 De werkgever kan in overleg met de vakorganisaties aan groepen werknemers die met bepaalde werkzaamheden zijn belast een reductie op de normale arbeidsduur verlenen.
- 3 De werknemer bedoeld in lid 2 ontvangt het bij een normale arbeidsduur behorend maandsalaris.

Artikel 31 Arbeidstijd

- 1 De arbeidstijd per dienst bedraagt ten hoogste 9 uur. In uitzonderlijke gevallen kan de werkgever hiervan afwijken tot ten hoogste 9,5 uren.
- 2 De arbeidstijd in een rooster bedraagt per week ten hoogste 45 uren.
- 3 De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot de tijd gedurende welke bepaalde aan de functie verbonden werkzaamheden ten hoogste mogen worden verricht.

Artikel 32 Vaststelling arbeidstijden

- 1 De elkaar opvolgende diensten worden vastgelegd in roosters met een gemiddelde van 36 uur per week voor een periode van een maand, een kwartaal, een half jaar of een jaar. Roosters dienen uiterlijk 28 dagen van tevoren bekend te zijn bij de werknemers. Voor voltijdwerkers bedraagt de maximum arbeidstijd in roosters 45 uur per week en de minimum arbeidstijd 27 uur per week.
- 2 De vaststelling, wijziging of intrekking van de werktijdregeling geschiedt in overleg met de OR.
- 3 In bijzondere gevallen kan de werkgever in overleg met de OR afwijken van de mededelingstermijn zoals opgenomen in artikel 4:2 lid 1 en 2 ATW.

Artikel 33 Rusttijd en vijfdaagse werkweek

- 1 De rusttijd bedraagt ten minste 11 uren onafgebroken in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren. Eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren kan de rusttijd worden ingekort tot ten minste 8 uren, mits de werknemer in deze 8 uren niet hoeft te reizen.
- 2 De werkgever streeft er naar dat de werknemer in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd van 48 uren heeft, waardoor een vijfdaagse werkweek wordt bereikt.
- 3 In afwijking van het gestelde in lid 2 kan voor de werknemer die werkzaam is op een postkantoor per periode van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd van 36 uren worden gehanteerd.

Artikel 34 Pauze

- 1 Een dienst met een arbeidstijd van meer dan 5,5 uur wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt in dat geval ten minste 30 minuten.
- 2 Bij een dienst met een arbeidstijd van meer dan 8 uren bedraagt de pauze 45 minuten, waarvan ten minste 30 minuten aaneengesloten.
- 3 Onderbrekingen in de arbeidstijd van een dienst van minder dan 15 minuten worden aangemerkt als arbeidstijd.
- 4 De werkgever bepaalt in welke gevallen en in hoeverre onderbrekingen in de dienst bij wijze van uitzondering als arbeidstijd meetellen.
- 5 De pauze kan achterwege blijven:
 - in geval van solitaire functies waar vervanging tijdens pauzes organisatorische problemen oplevert, of
 - in situaties waar de aard van het werk met zich mee brengt dat de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden steeds bereikbaar moet zijn.

Artikel 35 Zon- en feestdagen

- 1 Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Indien bedrijfsomstandigheden dit nodig maken kan op zondag worden gewerkt mits de werknemer daarmee instemt en met inachtneming van het volgende:
 - a geen arbeid wordt verricht op ten minste 4 zondagen per periode van 13 weken;
 - b de werknemer wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer, die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de Sabbat of op de Zevendedag viert, overeenkomstige toepassing ten aanzien van de Sabbat onderscheidenlijk de Zevendedag, indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft gericht tot de werkgever;
 - c op andere feestdagen samenhangend met godsdienstige opvattingen, wordt op verzoek van de werknemer bij het inroosteren van werk zoveel mogelijk rekening gehouden met bedoelde dagen, dan wel wordt de desbetreffende werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen.

- 2 Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, zal het maandinkomen worden doorbetaald.
- 3 Voor de werknemer, die zijn onafgebroken wekelijkse rusttijd in het algemeen niet op zaterdag en zondag heeft en die als gevolg van het samenvallen van feestdagen met zijn rusttijd structureel gezien meer moet werken dan een werknemer die zijn onafgebroken wekelijkse rusttijd in het algemeen wel op zaterdag en zondag heeft, wordt de wijze van compensatie geregeld.

Artikel 36 Overwerk

- 1 Indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid incidenteel en voor korte tijd dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt, verricht de werknemer arbeid voor ten hoogste:
 - 12 uren per dag;
 - 54 uren per week, in welk geval het gestelde in artikel 5:9 lid 1 ATW in acht genomen dient te worden.
- 2 Indien deze onvoorziene wijziging van omstandigheden, naar het oordeel van de werkgever, aan te merken is als een calamiteit, is het gestelde in artikel 72 lid 8 van toepassing.

Artikel 37 Waakdienst

Voor het verrichten van waakdienst geldt hetgeen in artikel 5:11 ATW is bepaald, met dien verstande dat een werknemer ten hoogste eenmaal per periode van 4 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten waakdienst kan verrichten.

Artikel 38 Afwijken van arbeidstijden

- 1 De werkgever kan om dringende redenen van bedrijfsbelang zodanig afwijken van het gestelde in de artikelen 31 lid 1 en 33 lid 1 dat de werknemer ten hoogste eenmaal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken 14 uren per dag arbeid verricht, mits de werknemer in een tijdruimte van 7 maal 24 uren een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren heeft.
- 2 Bij toepassing van lid 1 wordt de OR hierover na afloop geïnformeerd.

Artikel 39 Bijzondere groepen

- 1 De werknemer van 58 jaar of ouder, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een half uur verkorting van de arbeidstijd in de dienst met behoud van maandinkomen. Voor de werknemer van 60 jaar of ouder bedraagt deze verkorting één uur. Is verkorting van de arbeidstijd in de dienst om organisatorische redenen niet mogelijk, dan kan een andere compensatie in vrije tijd worden toegekend.
- 2 De in lid 1 genoemde verkorting geldt alleen voor de werknemer die een dienst van minimaal 8.00 uur verricht.
- 3 Voor de vrouwelijke werknemer gelden tijdens de zwangerschap en na de bevalling de artikelen 4:5 tot en met 4:8 van de ATW.
- 4 Voor de arbeids- en rusttijden van de werknemers van 16 en 17 jaar gelden de afwijkende normen zoals vermeld in de ATW.

3.2 Vakantie

Artikel 40 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

Artikel 41 Opbouw van vakantie

- 1 De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst bouwt per volledig vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is vakantie op tot een totaal van 190 uur, met doorbetaling van maandinkomen.
- 2 De in lid 1 genoemde basisvakantie wordt voor de werknemer die in het desbetreffende kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verhoogd met 16 uur.
- 3 De in lid 1 genoemde basisvakantie wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de navolgende tabel:

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

- 4 Voor de deeltijdwerker wordt het recht op vakantie in uren naar evenredigheid vastgesteld.
- 5 Bij de vaststelling van vakantie-aanspraken in uren vindt afronding naar boven plaats.

Artikel 42 Vakantie bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar

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

Artikel 43 Opnemen van vakantie

- 1 De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
- 2 In het algemeen zal de vakantie van de werknemer eenmaal per jaar een aaneengesloten periode van 3 weken omvatten, voorzover het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.
- 3 De werknemer neemt zijn vakantie-aanspraken in uren op. Bij het opnemen van vakantie op dagen waarop de werktijd voor de werknemer meer of minder is dan 8 uren, wordt het aantal uren van het vakantietegoed afgeschreven dat de werknemer had moeten werken. De werkgever kan nadere voorwaarden stellen over de wijze waarop de vakantie dient te worden opgenomen.

Artikel 44 Verkopen van bovenwettelijke vakantie-uren

- 1 Eénmaal per kalenderjaar kunnen de bovenwettelijke vakantie-uren, die opgebouwd worden in het lopende kalenderjaar, op verzoek van de werknemer worden verkocht tegen het geldende salaris per uur. Vakantie-uren boven vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week zijn bovenwettelijke uren.
- 2 Vakantie-uren die worden opgebouwd gedurende de periode dat de werknemer overcompleteet is (artikel 18 Sociaal Plan), kunnen niet door de werknemer worden verkocht.

Artikel 45 Kopen van vakantie-uren

Eénmaal per kalenderjaar kunnen door de werknemer met een normale arbeidsduur 36 vakantie-uren worden gekocht tegen het geldende salaris per uur. Voor de werknemer met een deeltijddienstverband wordt het aantal uren naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 46 Opbouw vakantie-aanspraken wanneer de werknemer geen arbeid verricht

- 1 De werknemer bouwt geen vakantie-aanspraken op over de periode waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op maandinkomen heeft.
- 2 De werknemer bouwt echter wel vakantie-aanspraken op over de periode waarover hij geen aanspraak op maandinkomen heeft in de gevallen en onder de voorwaarden genoemd in artikel 7:635 BW.
- 3 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 3 BW. De aanspraak op vakantie vervalt indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

Artikel 47 Opbouw vakantie-aanspraken tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

- 1 De werknemer die tengevolge van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur geen arbeid verricht en gedurende het overige gedeelte wel, bouwt tijdens deze periode slechts aanspraak op vakantie op over de tijd dat hij de bedongen arbeid verricht.
- 2 De werknemer die na zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden volledig hervat, kan op dat moment een aanvullende aanspraak op vakantie krijgen over maximaal de laatste 6 maanden van zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Voorwaarde is dat hij in deze periode van maximaal 6 maanden minder vakantie heeft opgenomen dan hij heeft opgebouwd. De aanvullende aanspraak op vakantie is het verschil tussen deze resterende vakantie-aanspraak en de vakantie-aanspraak die over zou zijn gebleven indien de werknemer in de betreffende periode volledig arbeidsgeschikt zou zijn geweest. De aanvullende aanspraak op vakantie ontstaat niet indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd alvorens de arbeid volledig is hervat.

Artikel 48 Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- 1 In het geval dat een werknemer gedurende zijn vakantie aanspraak kan doen gelden op verlof als bedoeld in artikel 51 lid 1 sub e, f en i wordt de desbetreffende tijd niet beschouwd als genoten vakantie.
- 2 Eveneens wordt niet als genoten vakantie beschouwd de tijd die de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt is en waarover hij dientengevolge recht heeft op doorbetaling van zijn maandinkomen ingevolge artikel 82 van deze CAO.

Artikel 49 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 50 Ontslag en vakantie

- 1 De werkgever zal bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst de te veel genoten vakantie met de werknemer verrekenen.
- 2 Heeft de werknemer bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst de hem toekomende vakantie nog niet geheel opgenomen, dan wordt dit met hem verrekend, tenzij de werkgever de aan de werknemer toekomende vakantie nog voor het einde van de arbeidsovereenkomst vaststelt.
- 3 De overcomplete werknemer is verplicht, conform artikel 20 lid 5 van het Sociaal Plan om tenminste de vakantie-uren die hij gedurende de zoektermijn opbouwt tijdens de zoektermijn naar ander werk op te nemen. De gedurende de zoektermijn opgebouwde niet

opgenomen vakantie-uren zullen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet worden uitbetaald.

3.3 Buitengewoon- en onbetaald verlof

Artikel 51 Buitengewoon verlof met of zonder doorbetaling van maandinkomen

- 1 Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof met doorbetaling van maandinkomen toegekend:
 - a Ondertrouw
 - bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 - b Notarieel samenlevingscontract/akte van registratie partnerschap
 - 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 Huwelijk
 - bij huwelijk van de werknemer: 4 dagen;
 - d Bijwonen huwelijk
 - voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag;
 - e Overlijden
 - bij overlijden van de partner 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 Bevalling
 - bij bevalling van de partner van de werknemer: ten hoogste 2 dagen;
 - g Jubileum
 - bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer: 1 dag;
 - bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen van de werknemer: 1 dag;
 - bij het 25-, 40- en 50-jarig bedrijfsjubileum van de werknemer, van de partner, ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen: 1 dag;
 - h Verhuizing
 - eenmaal in een kalenderjaar en ten hoogste 2 dagen;
 - i Wettelijke verplichting
 - voor het voldoen aan een wettelijke verplichting: de tijd die daarvoor nodig is; een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de werktijd niet mogelijk is. Doorbetaling van het maandinkomen vindt in dit geval plaats onder aftrek van vergoedingen die ter zake van derden kunnen worden verkregen;
 - j Calamiteit
 - bij een calamiteit in de privé-sfeer van de werknemer, tweemaal per kalenderjaar voor de tijd die in redelijkheid nodig is voor het treffen van adequate maatregelen met de maximale duur van 1 dag;
 - k Kortdurend zorgverlof
 - bij de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de partner, (pleeg)kinderen of ouders voor de duur van éénmaal de overeengekomen arbeidsduur per week per kalenderjaar;

- I Stervensbegeleiding
 - bij stervensbegeleiding van een partner, (pleeg)kinderen of ouders: palliatief verlof 5 dagen.
- 2 De werknemer kan zonder behoud van maandinkomen langdurend zorgverlof opnemen voor de zorg van de partner, (pleeg) kinderen, ouders en bloedverwanten in de eerste graad. Per twaalf maanden bedraagt het verlof zes maal de arbeidsduur per week op te nemen in een aaneengesloten periode van twaalf weken. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- 3 De werkgever kan voorts op verzoek van de werknemer, zo nodig onder voorwaarden, verlof met of zonder (zie artikel 52) doorbetaling van maandinkomen verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat. De werkgever maakt in overleg met de werknemer afspraken over de duur en de omvang van het verlof, waarbij van de werknemer de bereidheid verwacht wordt vakantie en eventuele restitutie in tijd aan te wenden.
- 4 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder partner verstaan: de echtgenoot of echtgenote van de werknemer en de persoon met wie de niet-gehuwde werknemer als levenspartner samenwoont, indien de werknemer de werkgever van deze samenwoning schriftelijk mededeling heeft gedaan.

Artikel 52 Onbetaald verlof

- 1 De werknemer aan wie, na toestemming van de werkgever, onbetaald verlof is verleend voor de periode van maximaal 6 maanden, keert na afloop daarvan in principe terug in zijn oorspronkelijke functie. Indien een terugkeer in de oorspronkelijke functie naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is treden werkgever en werknemer voorafgaand aan de voorgenomen ingangsdatum van het onbetaald verlof in overleg over een passende oplossing.
- 2 Indien de werknemer ziek wordt vóór de ingangsdatum van het onbetaald verlof, dan zal het verlof worden opgeschort. Werkgever en werknemer zullen nieuwe afspraken maken over de opname van het verlof nadat de werknemer hersteld is.
- 3 Voor de werknemer die tijdens de periode van onbetaald verlof ziek wordt kan het onbetaald verlof na 6 weken aaneengesloten ziekte worden stopgezet indien de werknemer voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - het onbetaald verlof betreft geen verlof direct voorafgaand aan de pensioendatum;
 - de werknemer heeft zich ziekgemeld bij de werkgever;
 - de bedrijfsarts adviseert om reïntegratie-inspanningen te starten en de werknemer verleent daaraan volledige medewerking;Daarnaast geldt de voorwaarde dat in geval er tijdens het onbetaald verlof sprake is van een financiering uit een levenslooprekening, de instelling waar de levenslooprekening is ondergebracht, haar medewerking verleent om de overeengekomen periode tussentijds te beëindigen.
- 4 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder partner verstaan: de echtgenoot of echtgenote van de werknemer en de persoon met wie de niet-gehuwde werknemer als levenspartner samenwoont, indien de werknemer de werkgever van deze samenwoning schriftelijk mededeling heeft gedaan.

Artikel 53 Ouderschapsverlof

- 1 In afwijking op het gestelde in artikel 6:1 tot en met 6:9 van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op verlof zonder doorbetaling van het maandinkomen over een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden, waarbij het verlof verleend wordt over ten hoogste de helft van de overeengekomen arbeidsduur per week. Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
- 2 De werknemer kan in overleg met de werkgever, met inachtneming van de maximale omvang van het verlof als bedoeld in lid 1, een andere vormgeving van het verlof overeenkomen. De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot een andere vormgeving alleen afwijzen op grond van het bedrijfsbelang.

- 3 De werknemer meldt het voornemen tot verlof ten minste 2 maanden voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de werkgever, onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
- 4 De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- 5 De pensioenopbouw van de werknemer wordt voortgezet op het niveau dat gold direct voorafgaande aan het verlof. De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de arbeidsovereenkomst waarover verlof wordt genoten, komt voor rekening van de werkgever en zal door de werkgever worden afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds TNT.
- 6 De periode van het verlof telt volledig mee bij het bepalen van het aantal jaren dat de werknemer bij de werkgever in dienst is.
- 7 Indien de werknemer tijdens het verlof in het bedrijfsbelang een studie volgt, zullen de kosten hiervan gedurende het verlof volledig worden vergoed, indien de studie met goed gevolg wordt afgesloten. Voor het overige zal gehandeld worden volgens de personeelsregeling opleidingsfaciliteiten.

Hoofdstuk 4 Beloningen

4.1 Salaris

Artikel 54 Verrekening met het salaris

- 1 De werknemer kan een deel van zijn salaris verrekenen voor nader door de werkgever aangegeven doeleinden. Voor het daarvoor aangegeven deel wordt het salaris verlaagd.
- 2 De werknemer heeft het recht om de kosten van de vakbondscontributie vanuit het brutoloon te voldoen. Tegen overlegging van een betalingsbewijs door de werknemer zal de werkgever op verzoek van de werknemer éénmaal per kalenderjaar, te weten in december, de betaalde vakbondscontributie netto aan de werknemer verstrekken. Tegelijkertijd is de werkgever gerechtigd het bedrag van de netto betaling in mindering te brengen op het brutoloon van de werknemer.
- 3 Het gestelde in artikel 2 is alleen van toepassing zolang dit fiscaal gefaciliteerd wordt, conform de fiscale regels die daar in 2010 en 2011 voor gelden.

Artikel 55 Uitbetaling maandinkomen

Het maandinkomen wordt uiterlijk de 23e van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bankrekening.

Artikel 56 Toekenning van de salarisschaal

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

Artikel 57 Salarisvaststelling

- 1 Het salaris binnen de salarisschaal wordt vastgesteld op basis van de ervaring en de wijze van functioneren van de werknemer.
- 2 De werknemer die jonger is dan 21 jaar ontvangt in de salarisschaal het salaris behorend bij zijn leeftijd.
- 3 De salarisschalen met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden bij een normale arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 30 van deze CAO. Voor de deeltijdwerker worden deze bedragen naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 58 Inpassing in salarisschaal voor indiensttredend personeel

- 1 Voor de werknemer jonger dan 21 jaar vindt inpassing plaats op het salaris dat bij de leeftijd hoort.
- 2 Voor de werknemer van 21 jaar of ouder vindt inpassing in beginsel plaats op het 0-schaaljaarsalaris. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de

ervaring in soortgelijke functies. Voor schalen waarin leeftijdssalarissen voorkomen (de schalen 1 tot en met 8) kan dit in beginsel tot het maximum van het aantal ervaringsjaren vanaf de leeftijd van 21 jaar.

Artikel 59 Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 9

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

Artikel 60 Invloed wijze van functievervulling voor werknemers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 9

- 1 Indien het oordeel over de functievervulling van de werknemer daartoe aanleiding geeft, kunnen vanaf het aanvangssalaris in de schaal jaarlijks 1 of 2 extra stappen worden toegekend.
- 2 Na het bereiken van het eindsalaris kan in bijzondere gevallen, indien het oordeel over de functievervulling daartoe aanleiding geeft, een persoonlijke toelage boven het eindsalaris worden toegekend. Deze persoonlijke toelage wordt per jaar toegekend in stappen van 2% van het eindsalaris tot de navolgende maxima:
 - schaal 1 tot en met 5: 6%;
 - schaal 6 tot en met 9: 8%.
 Indien de gronden voor toekenning niet meer of niet meer in dezelfde mate aanwezig zijn, wordt de toelage per jaar afgebouwd in stappen van 2% van het eindsalaris.

Artikel 61 Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in schaal 10 tot en met 13

- 1 Aan de werknemer ingedeeld in schaal 10, 11, 12 of 13 wordt een jaarlijkse verhoging toegekend op basis van een beoordeling. De verhoging wordt toegekend afhankelijk van de beoordeling en de relatieve salarispositie in de schaal aan de hand van de navolgende tabel. De relatieve salarispositie in de schaal is het feitelijke salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de desbetreffende schaal. In de volgende tabel is weergegeven wat het percentage van de verhoging is op basis van de beoordeling en de relatieve salarispositie (RSP).

RSP in schaal	onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
tot 80.0	-	1.50	3.00	4.25	5.50
80.0 tot 90.0	-	1.25	2.50	3.75	5.00
90.0 tot 100.0	-	1.00	2.00	3.25	4.50
gelijk aan 100.0	-	-	-	1.25	2.50
100.1 tot 105.0	-	-	-	1.25	2.50
105.0 tot 110.0	-	-	-	-	2.50

De maximaal te bereiken positie ten opzichte van het eindsalaris is:

- 100% bij een beoordeling 'redelijk' of een beoordeling 'goed';
- 105% bij een beoordeling 'zeer goed';
- 110% bij een beoordeling 'uitstekend'.

- 2 Indien de gronden voor toekenning van het salarisbedrag boven het eindsalaris in de schaal (positie in de schaal groter dan 100) niet meer of niet meer in dezelfde mate aanwezig zijn, wordt het meerdere per jaar afgebouwd in stappen van 2% van het eindsalaris.
- 3 De salarisverhogingen gaan in op 1 maart. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 maart de jaarlijkse verhoging in de schaal toegekend indien de indiensttreding voor 1 december heeft plaatsgevonden.

Artikel 62 Overgang naar een hogere schaal

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

Artikel 63 Variabele beloning

- 1 In aanvulling op het gestelde in de artikelen 56 tot en met 62 kan de werkgever voor functies in het commerciële werkveld, waarbij sprake is van kwantificeerbare omzetdoelstellingen, een systeem van variabele beloning toepassen.
- 2 De werknemer die valt onder een systeem van variabele beloning, komt niet in aanmerking voor toelagen en toeslagen als bedoeld in artikel 70 (Tot.), artikel 72 (plus- en minuren en toeslag voor overwerk), artikel 73 (Waakdienst), artikel 74 (Afbouw waakdienst), artikel 75 (Wachttijd), en artikel 76 (Werken op feestdagen).
- 3 De variabele beloning maakt geen deel uit van het maandinkomen.

Artikel 64 Vakantie-uitkering

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

Artikel 65 Algemene aanpassing van het salaris

Per 1 januari 2010 geldt het maandsalaris zoals opgenomen in bijlage 1a. Met ingang van 1 januari 2011 wordt het maandsalaris verhoogd met 1,2% en geldt de tabel zoals opgenomen in bijlage 1b.

Artikel 66 Bijdrage Levensloop

De werkgever stelt maandelijks een bedrag ter hoogte van 1% van het maandsalaris aan de werknemer betaalbaar als bijdrage levensloop. De werknemer kan dit bedrag aanwenden voor stortingen op de levenslooprekening als bedoeld in bijlage 4 (Reglement levensloopregeling).

Artikel 67 Resultaatafhankelijk belonen

De werknemer heeft recht op een resultaatafhankelijke beloning volgens de voorwaarden zoals opgenomen in het Reglement Resultaatafhankelijk belonen (bijlage 2).

Artikel 68 Compensatie en verrekening van meeruren voor deeltijdwerkers

- 1 Als meeruren worden beschouwd de uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de voor de deeltijdwerker ingeroosterde arbeidstijd.
- 2 Gemaakte meeruren worden in de periode van drie betalingstijdvakken door middel van vrije tijd gecompenseerd.
- 3 Indien er geen compensatie in vrije tijd in het rooster heeft kunnen plaatsvinden vindt betaling van de meeruren plaats tegen het voor de werknemer geldende salaris per uur. Over deze uren vindt opbouw van vakantie en vakantie-uitkering plaats. Deze uren tellen eveneens mee voor het bepalen van de berekeningsbasis voor doorbetaling en uitkering tijdens ziekte alsmede voor de hoogte van de prépensioenbasisuitkering, de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden en het pensioen. Tevens kunnen artikel 70 en artikel 72 lid 2 op deze uren van toepassing zijn.

4.2 Toelagen

Artikel 69 Bijzondere toelage

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

Artikel 70 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)

- 1 De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 en anders dan bij wijze van overwerk regelmatig arbeid moet verrichten op de tijdstippen genoemd in lid 2, ontvangt een toelage die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur.
- 2 De hoogte van de toelage per uur is:

Uren	0-7	7-17	17-21	21-24
Maandag t/m vrijdag	40%	-	-	40%
Zaterdag	50%	-	50%	50%
Zondag	100%	100%	100%	100%

- 3
 - a De werknemer die om redenen van bedrijfsbelang waaronder ook begrepen het volgen van een functieopleiding tijdelijk wordt belast met een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal 6 volle betalingstijdvakken doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie berekend op de wijze als aangegeven in lid 4.
 - b De werknemer die op grond van een sociale indicatie tijdelijk wordt belast met een gedeeltelijke taak of een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal 6 volle betalingstijdvakken doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie berekend op de wijze als aangegeven in lid 4.
- 4 Indien doorbetaling van de Tot. aan de orde komt, wordt indien kan worden bepaald wat gedurende de afwezigheid van de werknemer aan Tot. zou zijn ontvangen, deze toelage uitbetaald. Indien niet of niet meer kan worden bepaald welke Tot. gedurende de afwezigheid van de werknemer zou zijn ontvangen, wordt de doorbetaling gebaseerd op het gemiddelde Tot.-bedrag over de laatste 3 betalingstijdvakken voorafgaand aan het tijdvak waarin de doorbetaling plaatsvindt.

Artikel 71 Variabel pensioengevend inkomen

Als variabel pensioengevend inkomen, zoals bedoeld in het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds TNT, worden aangemerkt:

- de toelagen genoemd in de artikelen 60 lid 2, 69 en 70;
- het gedeelte van het salaris in de schalen 10, 11, 12 en 13 boven het eindsalaris van deze schalen;
- de uren boven de normale arbeidsduur voor de werknemers met wie de werkgever, conform artikel 30 lid 1, een arbeidsovereenkomst voor gemiddeld 40 uur is overeengekomen.

4.3 Toeslagen

Artikel 72 Plus- en minuren en toeslag voor overwerk

- 1 Als plusuren worden beschouwd de uren die, een werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst, in opdracht van de werkgever werkt boven de voor de werknemer ingeroosterde arbeidstijd.
- 2 Gemaakte plusuren worden in de periode van drie betalingstijdvakken door middel van vrije tijd gecompenseerd. Indien er geen compensatie in het rooster heeft kunnen plaatsvinden van de plusuren in vrije tijd dan zullen deze worden verrekend, middels overwerk, met de werknemer. Heeft de werknemer korter gewerkt in de periode van drie betalingstijdvakken dan worden de 'min'-uren verrekend met de eventuele 'plus'-uren van de volgende periode(s). Indien op enig moment het uitstaande saldo 'min'-uren groter is dan 20 uur worden door de werkgever met de werknemer afspraken gemaakt over de wijze waarop deze uren worden ingehaald of verrekend. Eénmaal per jaar, te weten aan het eind van het eerste emolumententijdvak, vervallen de op dat moment uitstaande 'min'-uren.
- 3 De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 komt voor de overwerkvergoeding in aanmerking. Een overschrijding van de werktijd met minder dan een half uur aan het einde van drie betalingstijdvakken wordt niet vergoed.
- 4 Voor het bepalen van het aantal overwerkuren over een periode gelden de uren waarop de werknemer in die periode ziek is geweest of restitutie in tijd, vakantie of buitengewoon verlof heeft genoten, als uren waarop is gewerkt.
- 5 De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - restitutie in tijd, gelijk aan het aantal overwerkuren en
 - een toeslag in geld voor elk overwerkuur van 50% van het voor de werknemer geldende salaris per uur.
- 6 De restitutie in tijd wordt zo spoedig mogelijk toegekend doch niet later dan in het kwartaal (drie betalingstijdvakken) volgend op die waarin het overwerk is verricht, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
- 7 Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van de restitutie in tijd vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.
- 8 Indien er overwerk ontstaat zoals aangegeven in artikel 36 lid 2 bestaat de vergoeding voor overwerk uit:
 - restitutie in tijd, gelijk aan het aantal overwerkuren en
 - een toeslag in geld voor elk overwerkuur. Deze toeslag in geld is per overwerkuur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur.

Dit percentage bedraagt:	
Maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur	50%
Zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur	100%
Feestdagen	200%
De dag volgend op een feestdag van 00.00 uur tot 06.00 uur	200%

In afwijking van het gestelde in lid 3 wordt aan de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal 11, 12 of 13 voor overwerk op feestdagen, dan wel voor overwerk verricht

voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag, een toeslag toegekend van 200% van het voor de werknemer geldende salaris per uur.

Artikel 73 Toeslag voor waakdienst

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

	ma t/m vrijdag	Zaterdag	Zon-/feestdagen
Bij standaardgebondenheid	5%	10%	13%
Bij strenge gebondenheid	10%	15%	18%

- 3 De werkgever kan in plaats van een percentage per uur in overleg met de OR voor groepen van werknemers een vaste toeslag toekennen. De hoogte van deze vaste toeslag komt ten minste overeen met de hoogte van de toeslag die de werknemer op basis van lid 2 zou ontvangen.
- 4 Moet een werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 tijdens waakdienst arbeid verrichten, dan wordt voor de tijd besteed aan die arbeid (inclusief de reistijd) meegerekend bij de ingeroosterde inzet per kwartaal.
- 5 De werknemer, die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10, die zich in opdracht van de werkgever boven de voor hem geldende werktijd telefonisch bereikbaar moet houden om telefonisch actie te ondernemen en voor het overige naar bevind van zaken moet handelen, ontvangt een toeslag van € 5,75 bruto per aaneengesloten periode van maximaal 24 uren. De voorgaande leden van dit artikel zijn in dat geval niet van toepassing.

Artikel 74 Afbouwregeling toeslag waakdienst

- 1 De werknemer die buiten zijn schuld blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten heeft door het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst op grond van artikel 73 lid 1, ontvangt een garantietoeslag. De garantietoeslag komt aan de orde als het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst wordt veroorzaakt door:
 - a reorganisatie;
 - b overgang naar een andere functie wegens opheffing van de functie.
 - c De werkgever kan in andere uitzonderlijke situaties, waarin de oorzaak voor het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst is gelegen in factoren die niet door de werknemer zelf kunnen worden beïnvloed, eveneens de garantietoeslag toekennen.
- 2 De regeling geldt voor de werknemer die:
 - a ten minste 2 jaren direct voorafgaande aan bovenbedoelde vermindering of beëindiging van de toeslag voor waakdienst zonder onderbreking een toeslag voor waakdienst heeft ontvangen, en
 - b in verband met het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst blijvend minder inkomsten heeft, berekend over het gemiddelde van de laatste 12 betalingstijdvakken voor de beëindiging of vermindering van de toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens waakdienst, mits deze vermindering van inkomsten ten minste 3% van het maandinkomen bedraagt.
- 3 De garantietoeslag wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de toeslag voor waakdienst zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 36 maanden. De garantieperiode wordt in 3 gelijke delen gesplitst.
- 4 De garantietoeslag bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van het verschil tussen het gemiddelde bedrag dat is ontvangen aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum waarop beëindiging of een vermindering van de waakdienst plaatsvindt en het nieuwe bedrag aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst.
- 5 Voor de werknemer van 55 jaar of ouder zal de toeslag voor waakdienst volledig worden doorbetaald indien hij voldoet aan de voorwaarden voor deze afbouwregeling, met uitzondering van de voorwaarde van 3% vermindering genoemd in lid 2 onder b. Hierbij wordt uitgegaan van het gemiddelde bedrag dat is ontvangen aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst, berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaand aan het moment van doorbetaling. Voor de werknemer van 55 jaar of ouder die reeds een garantietoeslag ontvangt, zal geen verdere afbouw van deze garantietoeslag plaatsvinden. Lid 6 is op beide situaties van toepassing.
- 6 Indien er sprake is van verlaging van de overeengekomen arbeidsduur wordt het vastgestelde bedrag aan garantietoeslag naar evenredigheid aangepast. In het geval van vrijwillige overgang naar een andere functie, wordt het vastgestelde bedrag aan garantietoeslag aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.
- 7 De werkgever kan in overleg met de OR voor groepen van werknemers het op basis van de leden 3 en 4 vastgestelde bedrag aan garantietoeslag ook ineens toekennen.

Artikel 75 Toeslag voor wachttijd

- 1 De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 7 komt in aanmerking voor de toeslag voor wachttijd.
- 2 Wachttijd is de tijd dat de werknemer niet geheel vrij is van elke bemoeienis met de werkgever, voor zover er geen sprake is van werken of waken.
- 3 De regeling is van toepassing in de gevallen waarin de werknemer langer moet reizen, omdat hij in opdracht werkzaamheden verricht in een andere plaats dan de plaats van tewerkstelling. De regeling is niet van toepassing indien een werknemer cursussen of opleidingen moet volgen.
- 4 De vastgestelde wachttijd wordt meegerekend bij de ingeroosterde inzet per kwartaal.

- 5 De wachttijd wordt berekend door van het totaal van de basistijd per dag (zie lid 6), het totaal van de arbeidstijd (zie lid 7), de pauzetijd, de te vergoeden overwerktijd en/of het aantal uren af te trekken.
- 6 De basistijd is de tijd gelegen tussen het tijdstip van vertrek van huis en aankomst in huis na beëindiging van de arbeid, verminderd met een begeeftijd van 1.30 uur. Bij reizen met overnachting wordt het nachtverblijf in de plaats van tijdelijke tewerkstelling aangemerkt als huis.
- 7 Voor de wachttijdregeling geldt als arbeidstijd per dag de arbeidstijd die voor die dag is vastgesteld.

Artikel 76 Toeslag voor het werken op feestdagen

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

Artikel 77 Toeslag voor waarneming hogere functie

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

4.4 Diversen

Artikel 78 Functiewaardering

- 1 Functies worden gewaardeerd volgens de methode van Analyserend Vergelijken of daarvan afgeleide submethoden. Uitsluitend ten behoeve van de aansluiting op het boven CAO gebied zal voor de normering van schaal 13 tevens de functiewaarderingsmethode van Hay Management Consultants worden gebruikt.
- 2 De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waarden functie-inhoud vast en informeert de werknemer over de functie-inhoud.
- 3 De functiewaardering vindt plaats via vergelijking met normfuncties. De beschrijving van de methode van Analyserend Vergelijken en de normfuncties worden met de vakorganisaties overeengekomen. De normfuncties worden vastgelegd in het functiewaarderingsraster.

- 4 De normfuncties en de beschrijving van de functiewaarderingsmethodiek zijn voor de werknemer ter inzage beschikbaar.
- 5 In geval de functiewaardering leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een hogere salarisschaal, vindt, indien de werknemer over voldoende kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, toekenning van deze hogere schaal plaats met ingang van de datum waarop de werkgever de voor de functiewaardering gehanteerde functie-inhoud heeft vastgesteld. In geval de functiewaardering leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een lagere salarisschaal, behoudt de werknemer de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn aanspraken op de jaarlijkse salarisaanpassing, totdat hij het eindsalaris in zijn salarisschaal heeft bereikt.
- 6 De werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over het functieniveau en de overwegingen die hiertoe hebben geleid. In geval de werknemer bezwaar heeft tegen de plaatsgevonden functiewaardering kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. Indien de werknemer het bezwaar handhaaft, kan hij de daartoe ingestelde Adviescommissie klachtrecht en bezwaren functiewaardering verzoeken nader over het functieniveau te adviseren aan de werkgever. De werkgever zal op basis van het advies van genoemde commissie het eerdere besluit heroverwegen en definitief besluiten over de functiewaardering.

Artikel 79 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 Indien de volledige arbeidsovereenkomst van de werknemer tijdens de 10 kalenderjaren voorafgaand aan de jubileumdatum is omgezet in een deeltijd arbeidsovereenkomst of omgekeerd, wordt het bedrag van de jubileumgratificatie naar evenredigheid bepaald over de gemiddelde arbeidsduur van de 10 kalenderjaren voorafgaand aan de jubileumdatum.

Hoofdstuk 5 Sociale voorzieningen

Artikel 80 Sociaal beleid

De werkgever zal zorg dragen voor een adequate begeleiding bij ziekte en het voeren van een actief reïntegratiebeleid bij arbeidsongeschiktheid. Het sociaal beleid richt zich tevens op het stimuleren van een goede verstandhouding en samenwerking tussen Postkantoren BV en haar medewerkers, waarbij aandacht zal worden besteed aan wederzijdse verantwoordelijkheden en zakelijke afspraken daarover. Postkantoren BV wil zich hierbij als goed werkgever profileren.

Artikel 81 Collectieve ongevallenverzekering

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

Artikel 82 Doorbetaling tijdens ziekte

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

Gedurende de opeenvolgende periode van	% maandsalaris
De eerste 52 weken	100
De 52 weken daaropvolgend	70

Geen doorbetaling van het loon bij ziekte vindt plaats indien de werknemer geen medewerking verleent aan de reïntegratie-inspanningen. In dat geval zijn de sanctiebepalingen uit de Wet Verbetering Poortwachter van toepassing.

- b Voor de werknemer die resultaatgericht (mee)werkt aan de reïntegratie-inspanningen conform de Wet Verbetering Poortwachter is de hierna aangegeven tabel van toepassing.

Gedurende de opeenvolgende periode van	% maandsalaris
De eerste 52 weken	100
Gedurende de 26 weken daaropvolgend	90
Gedurende de 26 weken daaropvolgend	80

- c Voor de werknemer die na de eerste 52 weken gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, vindt in de daaropvolgende 52 weken de berekening van de doorbetaling plaats over dat deel van het maandinkomen dat betrekking heeft op de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Uitkering tot 90% respectievelijk 80% wordt gegarandeerd. Indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedeeltelijk werkt, ontvangt de werknemer tevens het daarbij behorende maandinkomen.

- d Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) de duur van het tijdvak van doorbetaling bij ziekte heeft verlengd omdat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen met betrekking tot het opstellen van een plan van aanpak of het reïntegratieverslag niet of niet volledig nakomt of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, zal de werkgever voor de duur waarmee het tijdvak is verlengd het maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen zoals door de werknemer is ontvangen direct voorafgaand aan het moment van verlenging door het UWV.

- 2 a Op de doorbetaling als bedoeld in lid 1 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 Gedeeltelijke Arbeidsongeschikte Werkloze werknemers (IOAW), Toeslagenwet (TW) en Werkloosheidswet (WW).
- b Voor de werknemer die meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt het maandinkomen als bedoeld in lid 1, verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in het laatste kwartaal (drie betalingstijdvakken) direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, vermenigvuldigd met het laatst genoten 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 Voor de werknemer die Tot. heeft uitbetaald gekregen en voor wie niet kan worden bepaald welk bedrag aan Tot. zou zijn ontvangen als de werknemer niet ziek zou zijn geweest, wordt het maandinkomen als bedoeld onder lid 1 verhoogd met het bedrag van de gemiddelde Tot. in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van de gemiddelde Tot. over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
 - d De doorbetaling als bedoeld in lid 1 zal gezamenlijk gedurende een periode van 2 jaren plaatsvinden, echter slechts zolang de arbeidsovereenkomst 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 vier weken opvolgen.
- 3 De werkgever is niet tot de in lid 1 genoemde betaling verplicht voor zover zij niet berusten op wettelijke verplichtingen:
- a indien en voor zover sanctiebepalingen van Postkantoren BV, de ZW, WAO, WW, TW of IOAW van toepassing zijn;
 - 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, WIA, WAJONG of eventuele WW aan de werkgever over te maken.

Artikel 83 Gezondheidsmanagement ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 1 De werkgever voert ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid een pro-actief gezondheidsmanagement. 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 tweemaal per jaar wordt met de vakorganisaties de ontwikkeling van de WGA- en IVA instroom besproken 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 en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 - d in opleidingen aan leidinggevenden aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.
- 2 De werkgever kan in het belang van de gezondheid van de individuele werknemer maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 - a een functiegerichte medische keuring voorafgaand aan de indiensttreding;
 - b de zorg voor arbeidshygiëne;
 - c algehele preventie voor alle of bepaalde groepen van werknemers;
 - d periodieke medische keuringen ten behoeve van werknemers met een specifieke arbeidsbelasting.
- 3 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.

Artikel 84 Geneeskundig onderzoek

- 1 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.
- 2 Indien voor de werknemer een geneeskundig onderzoek wordt verzocht als bedoeld in lid 1, 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.
- 3 Het oordeel van de door de werkgever aangewezen geneeskundige, die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in lid 1, wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld.
- 4 De werknemer die zich tijdens de eerste 104 weken ziekte niet kan verenigen met een gegeven oordeel van de geneeskundige kan bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen.
- 5 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 personeelsregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland.

Artikel 85 Plan van aanpak bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Indien de verwachting is dat de arbeidsongeschiktheid langer gaat duren, zal de Arbo-dienst binnen zes weken na aanvang arbeidsongeschiktheid een probleemanalyse maken en een advies geven aan de werkgever over de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting van de werknemer. De werkgever zal binnen twee weken na ontvangst van de probleemanalyse, gezamenlijk met de werknemer een schriftelijk plan van aanpak opstellen. Het plan van aanpak is uiterlijk acht weken na de eerste ziektedag gereed. Het plan van aanpak wordt periodiek door de werkgever en werknemer geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Na 104 weken wordt er een reïntegratieverslag overlegd aan het UWV.

Artikel 86 Reïntegratie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 1 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. Van de werknemer wordt verwacht dat hij solliciteert naar passende functies.
- 2 Om de reïntegratie van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen zal de werkgever:
 - via de Arbo-dienst of andere organisaties in een vroegtijdig stadium medische specialismen inzetten;
 - het Postkantoren Mobiliteitscentrum kunnen inschakelen.
- 3 De werkgever besteedt indien nodig extra aandacht aan de werkplek van en de functie vervulling door de werknemer die wegens gedeeltelijk arbeidsgeschiktheid is geplaatst.
- 4 Zowel de werkgever als de werknemer kan bij het UWV een deskundigenoordeel vragen als er verschil van mening bestaat ten aanzien van de reïntegratie-inspanningen en passend werk.
- 5 In geval van opleidingskosten in verband met de reïntegratie is de personeelsregeling opleidingsfaciliteiten van toepassing. Eventuele reis- en verblijfkosten in verband met de opleiding worden conform de personeelsregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland vergoed.

Artikel 87 ANW-hiaat

- 1 De werknemer neemt deel aan de ANW-hiaat verzekering als bedoeld in het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds TNT, tenzij de werknemer tijdig en op de wijze als bedoeld in artikel 2 van bijlage 4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds TNT heeft aangegeven geen gebruik te willen maken van de ANW-hiaat verzekering. Indien de werknemer deelneemt is hij een bijdrage verschuldigd die door de werkgever op het maandinkomen van de werknemer wordt ingehouden en afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds TNT.
- 2 De door de werknemer verschuldigde bijdrage als bedoeld in lid 1 bedraagt tweederde deel van de door de Stichting Pensioenfonds TNT voor deze verzekering vastgestelde premie. Voor een deeltijdwerker wordt deze bijdrage vastgesteld naar evenredigheid van de omvang van de arbeidsovereenkomst, verhoogd met het aantal in het betreffende tijdvak betaalde meeruren.
- 3 De premie wordt aangepast overeenkomstig de algemene aanpassing van het salaris op grond van artikel 65 van deze CAO op het tijdstip waarop de algemene aanpassing van het salaris plaatsvindt en/of als het schadeverloop van de verzekering hiertoe aanleiding geeft.

Artikel 88 Aanmelding Pensioenfonds

- 1 De werkgever meldt de werknemer aan bij de Stichting Pensioenfonds TNT. De werknemer is tot deelneming verplicht.
- 2 De werknemer die deelneemt aan de pensioenregeling is een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling. Deze bijdrage wordt door de werkgever op het maandinkomen van de werknemer ingehouden en afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds TNT.
- 3 De totale bijdrage bedraagt 0% over het maandinkomen (vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering) minus de franchise. Per 1 januari 2010 bedraagt de franchise voor de werknemer geboren voor 1 januari 1950 die vanaf 31 december 2005 ononderbroken in dienst van de werkgever is gebleven € 17.409,59 en voor de overige werknemers € 14.740,00 op jaarbasis. Voor deeltijdwerkers wordt de franchise berekend naar evenredigheid van de omvang van de arbeidsovereenkomst, verhoogd met het aantal in het betreffende tijdvak betaalde meeruren. De aanpassing van de franchise volgt de algemene aanpassing van het salaris op grond van artikel 65 op het tijdstip waarop de algemene aanpassing van het salaris plaatsvindt. Partijen bij de CAO kunnen in het overleg over de CAO een andere aanpassing van de franchise overeenkomen indien de ontwikkeling van de AOW daartoe aanleiding geeft.

Artikel 89 Pensioeningangsdatum

- 1 De pensioeningangsdatum is de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer 62 jaar en 6 maanden wordt, tenzij de werknemer de ingangsdatum van het pensioen wil vervroegen of uitstellen als bedoeld in lid 2.
- 2 De werknemer kan overeenkomstig de bepalingen van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds TNT:
 - a de ingangsdatum van het pensioen vervroegen naar uiterlijk de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer 60 jaar wordt;
 - b de ingangsdatum van het pensioen uitstellen tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer 67 jaar wordt. Voor uitstel tot een datum gelegen na de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt is schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. Indien de werkgever toestemt, geldt deze toestemming telkens voor een bepaalde periode met een maximum van 12 maanden.
- 3 De werknemer moet ten minste 3 maanden voor de (gewenste) ingangsdatum bij de werkgever schriftelijk een verzoek indienen tot het vervroegen of uitstellen van de pensioeningangsdatum.

- 4 Uitstellen van de ingangsdatum van het pensioen is niet mogelijk voor de werknemer die:
 - door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, of
 - arbeidsongeschikt is, voor het gedeelte dat hij arbeidsongeschikt is.
- 5 De werknemer kan het verzoek tot vervroegen of uitstellen van de pensioeningangsdatum ook doen voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur.
- 6 In afwijking van het gestelde in dit artikel geldt voor de werknemer als bedoeld in artikel 90 (Prépensioenbasisuitkering) en artikel 91 (Vrijwillig vervroegd uittreden) dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de laatste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.

Artikel 90 Prépensioenbasisuitkering (PPB)

- 1 De werknemer die:
 - geboren is voor 1 januari 1950, en
 - in dienst was op 31 december 2000, en
 - vanaf 31 december 2000 tot de prépensioendatum ononderbroken in dienst is gebleven,kan op de zestiende kalenderdag van de maand die volgt op de derde volle kalendermaand na de dag waarop de werknemer 61 jaar wordt met prepensioen.
- 2 De werknemer die van de PPB-regeling gebruik wil maken, dient hiertoe ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek in te dienen. De PPB-uitkering gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
- 3 Bij beëindiging van de dienstbetrekking op grond van prépensioen heeft de werknemer aanspraak op een prépensioenbasisuitkering (PPB-uitkering). Het Reglement prépensioenbasisuitkering is van toepassing (bijlage 5).
- 4 De werknemer kan op vrijwillige basis sparen voor een aanvulling op de PPB-uitkering van de werkgever. De regeling prépensioensparen TNT, bijlage bij het Pensioenreglement 2001 Stichting Pensioenfonds TNT, is van toepassing.
- 5 De werknemer die gebruik maakt van de PPB-regeling, komt niet in aanmerking voor de VUT-regeling.

Artikel 91 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

- 1 De werknemer die in dienst was op 31 maart 1996, en
 - geboren is voor 1 april 1941, of
 - geboren is op of na 1 april 1941 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren,
 - en vanaf 1 januari 2006: geboren is voor 1 januari 1950; en vanaf 31 maart 1996 tot de VUT-datum ononderbroken in dienst is geweest kan gebruik maken van het Reglement vrijwillig vervroegd uittreden (bijlage 6) wanneer de werknemer de daar bedoelde leeftijd of diensttijd bereikt.
- 2 De werknemer die van de VUT-regeling gebruik wil maken, dient hiertoe ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek in te dienen. De VUT-uitkering gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
- 3 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van VUT heeft de werknemer aanspraak op een VUT-uitkering. Het Reglement vrijwillig vervroegd uittreden is van toepassing (bijlage 6).
- 4 De werknemer die gebruik maakt van de VUT-regeling, komt niet in aanmerking voor de PPB-regeling.

Artikel 92 Seniorenverlof verlies 40 dienstjaren-VUT

- 1 Dit artikel is van toepassing op de werknemer
 - die is geboren op of na 1 januari 1950, en
 - voor het overige voldoet aan de voorwaarden voor VUT als bedoeld in artikel 91 (Vrijwillig vervroegd uittreden), en
 - op grond daarvan voor de leeftijd van 61-jaar op basis van 40 dienstjaren aanspraak had kunnen maken op een VUT-uitkering, en
 - die vanaf 31 december 2005 tot het moment van het bereiken van de 40 dienstjaren ononderbroken in dienst is geweest.
- 2 De werknemer als bedoeld in lid 1 die seniorenverlof wil opnemen moet hiertoe ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De ingangsdatum ligt niet voor de eerste van de maand volgend op de datum dat de werknemer 40 dienstjaren bereikt.
- 3 Het verlof bedraagt maximaal 50% van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de pensioendatum. Het verlof dient zodanig te worden opgenomen dat, anders dan als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of vakantie, niet minder dan 50% van de arbeidsduur per week feitelijk pleegt te worden gewerkt.
- 4 Voor het deel van de overeengekomen arbeidsduur dat de werknemer verlof opneemt worden alle rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst opgeschort tenzij en voor zover in dit artikel anders is bepaald. Voor het overige deel van de overeengekomen arbeidsduur wordt de werknemer beschouwd als deeltijdwerker.
- 5 De werkgever stelt over de verlofuren 80% van het ontvangen salaris per uur van de werknemer betaalbaar. Door de werkgever worden de noodzakelijke inhoudingen verricht.
- 6 De opbouw van aanspraken op pensioen van de werknemer en de deelname aan de Anw-hiaatverzekering worden voortgezet op basis van de overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaand aan het verlof. De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de dienstbetrekking waarover verlof wordt genoten, komt voor rekening van de werkgever en zal door de werkgever worden afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds TNT.
- 7 De betaalbaarstelling als bedoeld in lid 5 telt mee voor de bepaling van de vakantie-uitkering (artikel 64), doorbetaling bij ziekte (artikel 82) en de overlijdensuitkering (artikel 94).
- 8 De betaling als bedoeld in lid 5 eindigt
 - a op het moment dat niet wordt voldaan aan het bepaalde in lid 3;
 - b op de laatste dag van de maand voorafgaand aan het moment waarop de werknemer over de periode tot aan de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer 65 jaar wordt op grond van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds TNT een inkomensniveau kan bereiken van 80% van het maandsalaris direct voorafgaand aan het verlof. Bij de bepaling van dit inkomensniveau wordt eveneens rekening gehouden met de bij de invoering van de pensioenregeling per 1 januari 2006 getroffen overgangsmatregelen (inkoop extra pensioen over het verleden en de salaristoelag VPL als bedoeld in artikel 93) die op de werknemer van toepassing zijn.

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

Artikel 93 Salaristoelage VPL

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

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

Artikel 94 Overlijdensuitkering

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

Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid en werkgelegenheid

Artikel 95 Vacaturevoorziening

Indien er sprake is van een vacature voor onbepaalde tijd is de personeelsregeling vacaturevoorziening van toepassing.

Artikel 96 Uitzendkrachten

- 1 De werkgever zal alleen uitzendkrachten inzetten indien sprake is van:
 - piekvorming in het werk of tijdelijke onderbezetting;
 - opeenhoping van werk door onvoorziene omstandigheden;
 - een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van de liquidatie van Postkantoren BV.
- 2 De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten inzetten van uitzendbedrijven op wie de CAO voor uitzendkrachten van toepassing is.

Artikel 97 Personeelsbeoordeling

- 1 De werkgever heeft in overleg met de OR een personeelsregeling beoordelingssysteem vastgesteld.
- 2 Het beoordelingssysteem wordt gebruikt voor het beoordelen van de functieervulling en geeft de basis voor beslissingen die de positie en de beloning van de werknemer betreffen.

Artikel 98 Persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies

Op verzoek van de werknemer wordt deze eens in de 3 jaar in de gelegenheid gesteld om bij de werkgever een voor hem op maat gesneden persoonlijk ontwikkelings- en loopbaanadvies te laten maken. Dit op kosten van de werkgever. Indien dit ontwikkelings en loopbaanadvies een opleiding aanbeveelt, zal de werkgever deze opleiding faciliteren conform de personeelsregeling opleidingsfaciliteiten. Van de werknemer wordt verwacht dat hij aan zijn verantwoordelijkheid onder meer vorm geeft door:

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

Artikel 99 Opleidingsfaciliteiten

De werkgever heeft in overleg met de OR een personeelsregeling opleidingsfaciliteiten vastgesteld.

Artikel 100 Deeltijdwerk

De werkgever zal verzoeken om in deeltijd te mogen werken zoveel mogelijk honoreren, voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat.

Artikel 101 Gewetensbezwaren

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

Artikel 102 Reorganisatie

- 1 Als gevolg van het besluit van de aandeelhouders om de joint venture Postkantoren BV te beëindigen zal Postkantoren BV uiterlijk medio 2012 zijn opgeheven. Voor de gevolgen van de opheffing van Postkantoren BV is voor de werknemers van wie de functie komt te vervallen met de vakorganisaties het Sociaal Plan Postkantoren BV overeengekomen. Het uitgangspunt in het Sociaal Plan Postkantoren BV is de werknemers zoveel mogelijk te begeleiden van werk naar werk en gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.
- 2 Door de werkgever dan wel door de vakorganisaties in het kader van de opheffing van Postkantoren BV verstrekte informatie zal, indien de inbrenger dat verzoekt, vertrouwelijk worden behandeld. In dat geval zal openbaarmaking slechts geschieden met instemming van beide partijen.
- 3 In de adviesaanvraag opheffing Postkantoren BV is benoemd voor welke onderdelen van de uitvoering van het besluit tot opheffing aan de OR advies zal worden gevraagd, met inachtneming van de WOR. De vakorganisaties zullen over de adviesaanvragen worden ingelicht.

Artikel 103 Samenwerkingsverbanden

- 1 Indien de werkgever overweegt te besluiten tot een fusie zoals bedoeld in het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000, zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
- 2 In verband daarmee zal de werkgever zo vroegtijdig als de eventuele geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de OR en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
- 3 Aansluitend hierop zal de werkgever de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen en de naar aanleiding daarvan overwogen maatregelen bespreken met de vakorganisaties en de OR.

Hoofdstuk 7 Vergoedingsregelingen

Artikel 104 Vergoedingsregeling woning-werk

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

Voor de periode 1 januari 2010 tot 1 januari 2011 geldt onderstaande tabel (A).

A: Reiskostenvergoeding woning-werk per maand per 1 januari 2010

Enkele reisafstand woning werk in kilometers	Aantal dagen in de week waarop in de regel wordt gereisd			
	1	2	3	4
1	5,52	11,03	16,55	17,49
2	5,52	11,03	16,55	17,49
3	5,52	11,03	16,55	17,49
4	6,44	12,86	19,30	19,61
5	6,44	12,86	19,30	21,73
6	6,44	12,86	19,30	21,73
7	8,04	16,07	24,12	26,49
8	8,04	16,07	24,12	29,16
9	8,04	16,07	24,12	31,54
10	10,55	21,12	31,71	34,46
11	16,08	32,18	48,27	57,72
12	16,08	32,18	48,27	62,15
13	18,98	37,96	56,95	66,99
14	18,98	37,96	56,95	72,23
15	18,98	37,96	56,95	75,92
16	24,48	48,97	73,44	82,73
17	24,48	48,97	73,44	87,57
18	24,48	48,97	73,44	92,42
19	26,58	53,13	79,70	97,65
20	26,58	53,13	79,70	102,91
21	28,32	56,67	84,99	107,75
22	32,18	64,35	96,52	112,60
23	32,18	64,35	96,52	117,44
24	32,18	64,35	96,52	121,88
25	36,02	72,05	108,08	127,12
26	36,02	72,05	108,08	131,55
27	36,02	72,05	108,08	136,40
28	37,96	75,92	113,90	141,25
29	37,96	75,92	113,90	146,49
30 en meer	37,96	75,92	113,90	151,33

Per 1 januari 2011 wordt de tabel aangepast en geldt onderstaande tabel (B).

B: Reiskostenvergoeding woning-werk per maand per 1 januari 2011

Enkele reisafstand woning werk in kilometers	Aantal dagen in de week waarop in de regel wordt gereisd			
	1	2	3	4
1	5,60	11,20	16,80	17,75
2	5,60	11,20	16,80	17,75
3	5,60	11,20	16,80	17,75
4	6,54	13,05	19,59	19,90
5	6,54	13,05	19,59	22,06
6	6,54	13,05	19,59	22,06
7	8,16	16,31	24,48	26,89
8	8,16	16,31	24,48	29,60
9	8,16	16,31	24,48	32,01
10	10,71	21,44	32,19	34,98
11	16,32	32,66	48,99	58,59
12	16,32	32,66	48,99	63,08
13	19,26	38,53	57,80	67,99
14	19,26	38,53	57,80	73,31
15	19,26	38,53	57,80	77,06
16	24,85	49,70	74,54	83,97
17	24,85	49,70	74,54	88,88
18	24,85	49,70	74,54	93,81
19	26,98	53,93	80,90	99,11
20	26,98	53,93	80,90	104,45
21	28,74	57,52	86,26	109,37
22	32,66	65,32	97,97	114,29
23	32,66	65,32	97,97	119,20
24	32,66	65,32	97,97	123,71
25	36,56	73,13	109,70	129,03
26	36,56	73,13	109,70	133,52
27	36,56	73,13	109,70	138,45
28	38,53	77,06	115,61	143,37
29	38,53	77,06	115,61	148,69
30 en meer	38,53	77,06	115,61	153,60

In afwijking van vorenstaande tabel bedraagt de tegemoetkoming per kalendermaand in ieder geval tenminste:

- € 5,67 indien in de regel 1 dag per week wordt gereisd;
- € 11,34 indien in de regel 2 dagen per week wordt gereisd;
- € 17,02 indien in de regel 3 dagen per week wordt gereisd;
- € 22,69 indien in de regel 4 of meer dagen per week wordt gereisd.

- 3 Voor de werknemer die niet elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, is de tegemoetkoming per maand gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag reizen per week te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddeld aantal dagen reizen per maand. Als maximale tegemoetkoming geldt het bedrag in de tabel van lid 2 dat hoort bij 4 of meer dagen reizen.

In afwijking van het in dit lid gestelde bedraagt de tegemoetkoming per kalendermaand in ieder geval ten minste:

- € 5,67 indien gemiddeld ten minste 4 dagen per maand wordt gereisd;
- € 11,34 indien gemiddeld ten minste 8 dagen per maand wordt gereisd;
- € 17,02 indien gemiddeld ten minste 13 dagen per maand wordt gereisd;
- € 22,69 indien gemiddeld ten minste 17 dagen per maand wordt gereisd.

- 4 De werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer en voor wie de enkele reisafstand woning-werk meer dan 30 kilometer bedraagt, komt in aanmerking voor een abonnement openbaar vervoer c.q. openbaar vervoersbewijzen (2e klasse) voor het traject woning-werk. Deze worden verstrekt door de werkgever.
- 5 Nadat gedurende een volledige kalendermaand niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd:
 - wordt er geen tegemoetkoming meer verleend, of
 - dient de werknemer de aan hem verstrekte abonnement openbaar vervoer c.q. openbaar vervoersbewijzen bij de werkgever in te leveren.De tegemoetkoming wordt weer verleend op de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop het reizen naar de plaats van tewerkstelling weer wordt hervat. Het abonnement c.q. de openbaar vervoersbewijzen wordt/worden weer door de werkgever verstrekt met ingang van de dag waarop het reizen naar de plaats van tewerkstelling weer wordt hervat.
- 6 Indien een reiskostenvergoeding in een kalenderjaar fiscaal als bovenmatig wordt beschouwd, dient deze mede tot vergoeding van de reiskosten in hetzelfde kalenderjaar die fiscaal niet bovenmatig zijn.
- 7 De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 105 Aanvullende vergoedingsregeling woning-werk

- 1 De werknemer die meer dan incidenteel voor het woonwerkverkeer van de eigen auto gebruik maakt, omdat hij de auto naar het oordeel van de werkgever beschikbaar moet hebben op de plaats van tewerkstelling om van daaruit een zakelijke reis te kunnen ondernemen die niet of niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden uitgevoerd, wordt in aanvulling op de woon-werkvergoeding uit het vorige artikel tegemoet gekomen in de daaraan verbonden extra kosten.
- 2 De werknemer die naar het oordeel van de werkgever meer dan incidenteel voor het woonwerkverkeer de eigen auto moet gebruiken, omdat als gevolg van de tijdstippen waarop de werkzaamheden moeten worden verricht gebruik van het openbaar vervoer niet of niet op doelmatige wijze kan plaatsvinden of omdat gebruik van het openbaar vervoer anderszins niet wenselijk is, komt eveneens in aanmerking voor de aanvullende tegemoetkoming voor het woon-werkverkeer.
- 3 De tegemoetkoming bedraagt € 0,06 voor elke kilometer dat over het traject woning plaats van tewerkstelling van de eigen auto gebruik is gemaakt.
- 4 De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.
- 5 De werknemer die geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer ten gevolge van de eigen vrijwillige keuze van de woonplaats, komt slechts in aanmerking voor deze tegemoetkoming indien hij deze tegemoetkoming voor 1 januari 1991 reeds ontving.

Artikel 106 Vergoedingsregeling verhuiskosten

- 1 Indien de werknemer naar het redelijk oordeel van de werkgever moet verhuizen, omvat de tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing:
 - a de transportkosten van de eigen inboedel inclusief de kosten van in- en uitpakken;
 - b een afkoopsom voor alle overige aan de verhuizing verbonden kosten.
- 2 De in lid 1 sub b genoemde afkoopsom bedraagt voor een verhuizing als bedoeld in lid 1:

- 2 x het bruto maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantieuitkering indien de werknemer voor de verhuizing een eigen huishouding voerde en deze naar de nieuwe woning heeft overgebracht;
 - 3/4 x het bruto maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantieuitkering in de overige gevallen. Hierbij wordt het maandsalaris ten minste vastgesteld op het maximum van schaal 6 en ten hoogste op het maximum van schaal 12. Voor de deeltijdwerker wordt deze afkoopsom naar evenredigheid vastgesteld.
- 3 De werknemer heeft aanspraak op de tegemoetkoming indien de in lid 1 bedoelde verhuizing binnen een termijn van één jaar, na goedkeuring van de verhuizing door de werkgever, heeft plaatsgevonden. In bijzondere gevallen kan deze termijn door de werkgever worden verlengd.
- 4 De eventueel over de tegemoetkomingen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 107 Koffiegeld

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

Artikel 108 Compensatie koffiegeld

- 1 De werknemer die in een maand geen koffiegeld heeft ontvangen dan wel voor wie het koffiegeld in die maand minder bedraagt dan € 4,54, komt in aanmerking voor compensatie koffiegeld.
- 2 De compensatie koffiegeld in een maand bedraagt het verschil tussen € 4,54 en het bedrag van het in die maand ontvangen koffiegeld. Het verschil wordt gebruteerd met loonheffing en premies sociale verzekeringen uitbetaald.

Hoofdstuk 8 Vakbondswerk

Artikel 109 Vakbondsbijdrage

De werkgever zal aan de ABVAKABO FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak gezamenlijk, ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, jaarlijks een bijdrage verschaffen van € 14,25 maal het in dat jaar gemiddelde aantal werknemers van de werkgever.

Artikel 110 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 111 begrepen.
 - b Op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte ten behoeve van de vergadering van het bestuur van een plaatselijke, regionale of landelijke groep (inclusief bedrijfsledengroepen) ter beschikking worden gesteld.
 - c De werkgever zal de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) een gepast gebruik toestaan van telefoon en reproductieapparatuur.
 - d Voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik worden gemaakt van publicatieborden.
- 3 De krachtens dit artikel verleende faciliteiten kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal overleg, zoals bij werkstakingen waartoe door of vanwege de vakorganisaties wordt opgeroepen.
- 4 De werkgever garandeert dat de positie van de bestuursleden van plaatselijke, regionale of landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als vorenbedoeld bestuurslid. In geval van ontslag zullen dezelfde maatstaven worden aangelegd als voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

Artikel 111 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. 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.
- 2 De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek van de vakorganisaties, aan de werknemer die lid is van één van die organisaties verlof toestaan met behoud van maandinkomen voor het volgen van door die vakorganisatie georganiseerde scholings- en vormingsbijeenkomsten. Het in dit lid bedoelde verlof is begrensd tot maximaal 2 dagen per 2 jaar per 10 bij de werkgever werkzame leden van ABVAKABO FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak.
- 3 De werkgever stelt de wijze vast waarop de verzuimde uren door het betrokken vakbondslid zullen worden geregistreerd.

Hoofdstuk 9 Overige bepalingen

Artikel 112 Disciplinaire maatregelen

- 1 De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a schriftelijke waarschuwing;
 - b schorsing;
 - c al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie;
 - d ontslag.
- 2 Bij de in lid 1 sub b genoemde maatregel kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met inhouding van het maandinkomen. Bij de in lid 1 sub c genoemde maatregelen kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met toekenning van een lagere salarisschaal dan de op dat moment voor de werknemer geldende.
- 3 De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die de bepalingen van de personeelsregeling voorschriften bij ziekte overtreedt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a schriftelijke waarschuwing;
 - b opschorting van de doorbetaling van het maandinkomen. Indien daartoe wordt besloten wordt dit onmiddellijk meegedeeld aan de werknemer;
 - c afschrijven van vakantie-uren gedurende de periode dat de werknemer in overtreding is van de ziektevoorschriften.
- 4 De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die niet meewerkt aan zijn reïntegratie de volgende maatregelen nemen:
 - a stopzetten van de loondoorbetaling;
 - b ontslag verlenen.Onder niet meewerken aan reïntegratie wordt begrepen:
 - zonder deugdelijke grond weigeren om passende arbeid te verrichten;
 - weigeren om mee te werken aan redelijke voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - weigeren mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.

Aldus overeengekomen en getekend te Utrecht, d.d. 9 maart 2010

Voor Postkantoren BV,
Manager Human Resources

J. Middeldorp

BVPP te Tilburg,

ABVAKABO FNV te Zoetermeer,

C. Vlaar

J.W. Lefebre

J.C. van de Wetering

L. Bouwmeester

CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage,

I.M. Bakker

F. de Vries

Bijlagen

Bijlage 1a: Salaristabel Postkantoren BV per 1 januari 2010

Maandsalarissen per 1 januari 2010 op basis van gemiddeld 36 uur per week														
Schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
<i>leeftijdjaren</i>														
16	898	915	949	989										
17	1018	1037	1076	1119	1208									
18	1138	1158	1204	1252	1352	1436								
19	1258	1280	1330	1383	1492	1587	1766							
20	1377	1403	1458	1514	1635	1737	1935	2097						
<i>Schaaljaren</i>														
0	1497	1524	1584	1645	1777	1890	2104	2277	2489	2847	3192	3616	4145	
1	1529	1565	1631	1695	1827	1938	2155	2339	2566					
2	1561	1605	1679	1743	1874	1987	2208	2398	2641					
3	1593	1643	1728	1791	1924	2035	2260	2458	2716					
4	1626	1685	1776	1840	1970	2083	2313	2515	2789					
5	1659	1725	1824	1890	2020	2132	2364	2574	2864					
6	1691	1764	1872	1937	2066	2180	2416	2635	2940					
7	1725	1806	1921	1986	2117	2228	2468	2691	3014					
8	1756	1844	1967	2034	2165	2275	2518	2752	3090					
9		1886	2018	2082	2213	2326	2571	2809	3164					
10			2063	2131	2261	2372	2624	2868	3239					
11				2179	2311	2422	2675	2928	3313					
12						2470	2727	2986	3389					
13								3046	3465					
										3922	4520	5257	6168	

Bijlage 1b: Salaristabel Postkantoren BV per 1 januari 2011

Maandsalarissen per 1 januari 2011 op basis van gemiddeld 36 uur per week													
Schalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<i>leeftijdjaren</i>													
16	909	926	960	1001									
17	1030	1049	1089	1132	1222								
18	1152	1172	1218	1267	1368	1453							
19	1273	1295	1346	1400	1510	1606	1787						
20	1394	1420	1475	1532	1655	1758	1958	2122					
<i>Schaaljaren</i>													
0	1515	1542	1603	1665	1798	1913	2129	2304	2519	2881	3230	3659	4195
1	1547	1584	1651	1715	1849	1961	2181	2367	2597				
2	1580	1624	1699	1764	1896	2011	2234	2427	2673				
3	1612	1663	1749	1812	1947	2059	2287	2487	2749				
4	1646	1705	1797	1862	1994	2108	2341	2545	2822				
5	1679	1746	1846	1913	2044	2158	2392	2605	2898				
6	1711	1785	1894	1960	2091	2206	2445	2667	2975				
7	1746	1828	1944	2010	2142	2255	2498	2723	3050				
8	1777	1866	1991	2058	2191	2302	2548	2785	3127				
9		1909	2042	2107	2240	2354	2602	2843	3202				
10			2088	2157	2288	2400	2655	2902	3278				
11				2205	2339	2451	2707	2963	3353				
12						2500	2760	3022	3430				
13								3083	3507				
										3969	4574	5320	6242

Bijlage 2 Reglement resultaatafhankelijk belonen

Artikel 1 Algemeen

In de onderneming van de werkgever geldt een resultatendeling, waarbij doelstellingen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering. Afhankelijk van de realisatie van deze doelstellingen wordt een uitkering ineens gedaan.

Artikel 2 Recht op resultatendeling

De werknemer die in de maand van betaalbaarstelling van de resultatendeling in dienst is en die in het desbetreffende kalenderjaar waarover de resultatendeling wordt vastgesteld in dienst is geweest, heeft recht op een resultatendeling onder de in deze regeling genoemde voorwaarden.

Artikel 3 Recht ex-werknemer

- 1 De ex-werknemer die in het kalenderjaar waarover de resultatendeling is vastgesteld in dienst is geweest en van wie de arbeidsovereenkomst op grond van vrijwillig vervroegd uittreden, prépensioen, vroegpensioen, pensionering, arbeidsongeschiktheid, overlijden of met toepassing van de Sociale begeleidingsregeling is geëindigd voor het moment van betaalbaarstelling van de resultatendeling, heeft eveneens recht op een resultatendeling.
- 2 De ex-werknemer van wie de arbeidsovereenkomst voor het moment van betaalbaarstelling van de resultatendeling is geëindigd op andere gronden dan genoemd in lid 1, heeft recht op een resultatendeling indien hij in het kalenderjaar waarover de resultatendeling is vastgesteld ten minste 6 volledige kalendermaanden in dienst is geweest.
- 3 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 resultatendeling door de werkgever stappen zijn ondernomen om tot een dergelijke beëindiging over te gaan, heeft geen recht op een resultatendeling.

Artikel 4 Doelstellingen

- 1 De doelstellingen worden jaarlijks per kalenderjaar vastgesteld.
- 2 De doelstellingen worden uiterlijk in de maand december voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar vastgesteld door de werkgever na overleg met de vakorganisaties.

Artikel 5 Behalen doelstelling

- 1 Na overleg met de vakorganisaties wordt aan iedere doelstelling een uitkeringspercentage gekoppeld.
- 2 Indien geen van de doelstellingen wordt gehaald bedraagt het uitkeringspercentage 0%, indien de doelstellingen worden gehaald bedraagt het uitkeringspercentage 3%.

Artikel 6 Vaststelling uitkering

Het bedrag van de uitkering van de resultatendeling wordt verkregen door het totaal van de aan de werknemer in het kalenderjaar waarover de resultatendeling is vastgesteld betaalde maandsalarissen (met een maximum van 12 maanden) te vermenigvuldigen met het uitkeringspercentage.

Artikel 7 Inhouding

De eventueel over de uitkering verschuldigde loonbelasting, premies volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 8 Betaalbaarstelling

De uitkering wordt uiterlijk in de maand juni betaalbaar gesteld.

Bijlage 3 Spaarloonregeling

Artikel 1 Definities

<i>spaarregeling</i>	de Spaarloonregeling;
<i>spaarrekening</i>	de ten name van de werknemer geopende spaarloonrekening;
<i>spaarinstelling</i>	ING Bank N.V. Administratiekantoor Amsterdam Postbus 41900 1009 CD Amsterdam;
<i>loon</i>	bruto salaris;
<i>partner</i>	partner in de zin van artikel 1.2. van de Wet inkomstenbelasting

Artikel 2 Deelneming

- 1 De werknemer kan deelnemen aan de spaarregeling, mits is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - de werknemer is sinds 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar van deelname in dienst bij de werkgever;
 - op de werknemer wordt door de werkgever sinds 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar de algemene loonheffingskorting toegepast;
 - de werknemer neemt niet deel aan een levensloopregeling;
 - de eventuele proeftijd is verstreken.
- 2 De werknemer dient bij de toetreding een deelnemingsformulier te tekenen, waarbij hij de werkgever machtigt tot inhouding van een door hem vastgesteld spaarbedrag op zijn loon. De deelnemer is verplicht aan de Spaarraad alle gegevens te verstrekken dan wel inzage te geven van bewijsstukken, nodig ten behoeve van een goede uitvoering van deze regeling.
- 3 Het deelnemerschap vangt aan doordat de werkgever een spaarbedrag van het loon inhoudt en op de spaarrekening van de deelnemer stort.

Artikel 3 Spaarbedragen

- 1 Het bedrag dat door de werknemer kan worden gespaard, bedraagt ten minste € 22,69 en ten hoogste het fiscaal toegestane maximum spaarbedrag per jaar.
- 2 De hoogte van het spaarbedrag kan door de deelnemer eenmaal per jaar worden gewijzigd.
- 3 Toetreding tot de spaarregeling en wijziging van de in te houden spaarbedragen kunnen niet met terugwerkende kracht geschieden.
- 4 De door de werkgever ingehouden spaarbedragen worden op de spaarrekening gestort. Het is aan de deelnemer niet toegestaan rechtstreeks gelden op deze rekening te storten behoudens in het geval van artikel 6 lid 3.
- 5 Het spaarbedrag moet 4 jaar onafgebroken op de spaarrekening uitstaan.

Artikel 4 Administratie

- 1 Het spaarbedrag wordt geboekt op een geblokkeerde spaarrekening ten name van de deelnemer.
- 2 Het spaarbedrag dat 4 jaar onafgebroken op de spaarrekening heeft uitgestaan, wordt door de spaarinstelling uiterlijk in de maand daaropvolgend gedeblokkeerd en overgeboekt naar de Plusrekening.
- 3 Door de spaarinstelling wordt aan de deelnemer over het totale tegoed van de spaarrekening jaarlijks rente vergoed, welke door de spaarinstelling uiterlijk in de maand januari daaropvolgend wordt overgeboekt naar de Plusrekening.
- 4 Indien de deelnemer geen Plusrekening aanhoudt bij de spaarinstelling zal een Plusrekening worden geopend.
- 5 Indien de deelnemer geen bankrekening aanhoudt bij de spaarinstelling zullen de overboekingen genoemd in lid 2 en lid 3 geschieden ten gunste van een vrij tegoed op de spaarrekening.
- 6 De deelnemer ontvangt viermaal per jaar, in de maanden januari, april, juli en oktober, van de spaarinstelling een overzicht van de mutaties in het tegoed van zijn spaarrekening in het voorgaande kwartaal; echter niet indien in het betreffende kwartaal geen mutaties plaatsvonden.

Artikel 5 Opnemen van bedragen tijdens deelnemerschap

- 1 Voor het opnemen door de deelnemer van spaarbedragen die korter dan 4 jaar hebben uitgestaan, is de goedkeuring van de:
 - Spaarraad vereist voor wat betreft de erkende bestedingsdoeleinden die zijn opgenomen in artikel 6 lid 1, 2, en 3;
 - werkgever vereist voor wat betreft de erkende bestedingsdoeleinden die zijn opgenomen in artikel 6 lid 4, 5, 6 en 7.
- 2 De deelnemer verzoekt om deze toestemming door middel van het bij deze spaarregeling behorende aanvraagformulier tot uitbetaling van geblokkeerde spaarbedragen.
- 3 Indien de deelnemer de op de spaarrekening uitstaande spaarbedragen geheel of gedeeltelijk opvraagt op grond van de in artikel 6 genoemde erkende bestedingsdoeleinden, worden de spaarbedragen door de spaarinstelling aan de deelnemer uitgekeerd.
- 4 Met betrekking tot erkende bestedingsdoeleinden die bestaan uit meer dan één periodieke betaling per jaar, zoals bij verzekering het geval kan zijn, kan de Spaarraad bepalen dat zij in het algemeen voor deze bestedingsdoeleinden tezamen ten hoogste 2 opnemingen per jaar zal toestaan.
- 5 Indien de deelnemer in strijd met de spaarregeling geheel of gedeeltelijk op de spaarrekening uitstaande spaarbedragen opneemt, worden de spaarbedragen door de spaarinstelling aan de werkgever teruggestort. De werkgever houdt dan alsnog de verschuldigde loonheffing en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies voor rekening van de deelnemer in en keert het netto bedrag uit aan de deelnemer.
- 6 Het verzoek tot opneming van spaarbedragen op grond van artikel 6 dient te geschieden uiterlijk één jaar na het tijdstip waarop de betreffende uitgaven zijn gedaan, tenzij de Spaarraad deze termijn verlengt.
- 7 Het laatst gestorte spaarbedrag komt het eerst voor opneming in aanmerking.

Artikel 6 Erkende bestedingsdoeleinden

Als erkende bestedingsdoeleinden worden aangemerkt:

- 1 Voldane premies voor levensverzekeringen, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, mits:
 - a het een levensverzekering betreft waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 3.124, onderdeel b, en artikel 3.125, eerste lid, onderdeel a, c en d van de Wet inkomstenbelasting 2001 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in artikel 3.126 van de genoemde wet. De premie moet ten laste van de spaarrekening worden voldaan. Verder moet deze levensverzekering voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - de lijfrente mag, behoudens in geval van overlijden, niet eerder tot uitkering komen dan in het vijfde jaar na het moment waarop de verzekeringspremie is voldaan;
 - de polis mag niet tot zekerheid worden bezwaard of overgedragen;
 - b het een levensverzekering betreft waarbij een kapitaalsuitkering is verzekerd. De premie moet ten laste van de spaarrekening worden voldaan. Verder moet deze levensverzekering voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - de verzekeringsovereenkomst moet voldoen aan artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf 1993 en zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid;
 - de verzekeringsovereenkomst moet door de deelnemer of zijn partner zijn gesloten, hetzij op het eigen leven, hetzij op dat van zijn echtgenoot of van de kinderen voor wie de deelnemer op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet, alsmede van kinderen van de deelnemer die op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht hebben op een studietoelage ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de studiefinanciering;
 - de verzekeringsovereenkomst, voor zover het tijdstip van uitkering niet wordt bepaald door overlijden van de verzekerde, moet een looptijd hebben van tenminste 4 jaar;

- de polis mag niet tot zekerheid worden bezwaard of overgedragen.
- 2 Betaling van de koopprijs ter verwerving van een eigen woning als bedoeld in artikel 3.111, eerste lid, van de Wet inkomstenbelasting 2001 van de deelnemer of zijn partner, die ten laste van de spaarrekening wordt gedaan.
- 3 Het kopen van effecten via de spaarinstelling. Verkoop van deze effecten dient eveneens te geschieden via de spaarinstelling. Ten aanzien van deze effecten geldt dat:
- het in de aankoopprijs begrepen spaarbedrag wordt gelijkgesteld met spaarbedragen op de spaarrekening, zolang de effecten onbezwaard deel uitmaken van het vermogen van de deelnemer;
 - bij verkoop van aldus gekochte effecten de in de aankoopprijs begrepen spaarbedragen, waarvoor de spaartermijn nog niet is verstreken, onmiddellijk dienen te worden teruggestort op de spaarrekening. Het bij verkoop behaalde netto voordeel is ter vrije beschikking van de deelnemer. Het bij verkoop geleden verlies dient terstond uit eigen middelen te worden aangezuiverd;
 - alle vruchten, alsmede al hetgeen verder voortkomt uit deze effecten, terstond ter vrije beschikking van de deelnemer zijn;
 - de bewaring dient te geschieden door de spaarinstelling.
- 4 Bedragen die worden ingehouden op het loon als vrijwillig betaalde premies ingevolge de pensioenregeling van de werkgever.
- 5 Bedragen die worden aangewend voor de start van een onderneming in de zin van artikel 3.4 van de Wet inkomstenbelasting 2001 waaruit de deelnemer vermoedelijk winst zal genieten als bedoeld in artikel 3.8 van genoemde wet, mits:
- a de bedragen worden opgenomen binnen 6 maanden nadat de activiteiten in het kader van voormelde onderneming zijn gestart; en
 - b de aanwezigheid en aanvang van deze activiteiten blijken uit een beschikking van de belastinginspecteur waarop tevens de begin- en einddatum van de onder a genoemde 6-maandstermijn staan vermeld. De 6-maandstermijn wordt verlengd met de periode welke ligt tussen het moment waarop door de deelnemer een beschikking wordt aangevraagd en het moment waarop die beschikking door de belastinginspecteur wordt afgegeven.
- 6 Bedragen ter compensatie van niet genoten loon als gevolg van de opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof, mits de arbeidsovereenkomst gedurende deze periode blijft voortbestaan, tot maximaal 50% van het bedrag waarmee het genoten loon is verminderd als gevolg van de opname van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof. In dit kader wordt het door de deelnemer genoten loon in aanmerking genomen met inachtneming van het volgende:
- artikel 11, eerste lid, onderdeel j, van de Wet op de loonbelasting 1964 vindt geen toepassing;
 - winstuitkeringen en toevallige bijzonder beloningen, alsmede tot het loon behorende aanspraken worden niet in aanmerking genomen.
- 7 Kosten van het volgen van een opleiding of studie door de deelnemer, met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning, met uitzondering van kosten:
- die verband houden met een werk- of studeerruimte, daaronder begrepen de inrichting;
 - van binnenlandse reizen voorzover die meer bedragen dan het bedrag per kilometer, bedoeld in artikel 15b, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964.
- 8 De betaling van een deel van de eigen bijdrage in de kosten voor het opvangen van kinderen. Het door op te nemen bedrag bedraagt maximaal een zesde van de door de kinderopvanginstelling aan de deelnemer of zijn/haar partner in rekening gebracht kosten, of zijn partner in rekening gebrachte kosten voor kinderopvang. Het gaat hierbij om de volgende kinderopvanginstellingen:
- dagopvang (crèche of kinderdagverblijf);
 - buitenschoolse opvang (voor en na schooltijd en in de schoolvakanties);
 - gastouderopvang (maximaal vier kinderen, in de woning van gast- of vraagouder. Gastouders moeten zijn aangemeld bij een geregistreerd gastouderbureau);
 - ouderparticipatie crèches (een groep ouders die de eigen kinderen beurtelings opvangt).

Artikel 7 Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 1 Bij overlijden verleent de Spaarraad aan de erfgenamen van de deelnemer machtiging om over zijn spaarbedragen te beschikken, met dien verstande dat, voor zover dit tegoed op het moment van opname korter dan de in artikel 3 lid 5 genoemde termijn heeft uitgestaan, voor elke maand dat de spaarbedragen hebben uitgestaan, 1/48 deel van het spaarbedrag netto wordt uitgekeerd.
- 2 In alle overige gevallen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan de deelnemer te zijner keuze zijn deelneming aan de spaarregeling beëindigen dan wel voortzetten, met dien verstande dat hij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen verdere spaarbedragen op zijn spaarrekening kan inleggen. Indien de deelnemer zijn deelname aan de spaarregeling beëindigt, zal de deelnemer machtiging verkrijgen om te beschikken over zijn spaarbedragen, met dien verstande dat hem, voor zover dit tegoed op het tijdstip van beëindiging van de arbeidsovereenkomst korter dan de in artikel 3 lid 5 genoemde termijn heeft uitgestaan, voor elke maand dat de spaarbedragen hebben uitgestaan, 1/48 deel van het spaarbedrag netto wordt uitgekeerd.

Artikel 8 Onderpand

Het is de deelnemer niet toegestaan zijn spaartegoed geheel of gedeeltelijk over te dragen, in onderpand te geven of op enige andere wijze te bezwaren. Bij overtreding van deze bepaling vervallen alle faciliteiten en worden de spaarbedragen door de spaarinstelling aan de werkgever teruggestort. Deze houdt dan alsnog de verschuldigde loonheffing en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies voor rekening van de deelnemer in en keert het netto bedrag uit aan de deelnemer.

Artikel 9 Spaarraad

- 1 Op de uitvoering van deze regeling wordt toezicht gehouden door een Spaarraad, bestaande uit ten hoogste 8 personen, van wie de helft door de directie van Postkantoren BV wordt aangewezen en de andere helft door de OR. Uit de door de directie van Postkantoren BV aangewezen leden wordt door de Spaarraad een voorzitter benoemd.
- 2 De spaarinstelling zal op aanvraag van de Spaarraad alle door deze voor de uitvoering van zijn taak noodzakelijk geachte inlichtingen omtrent de spaarrekening van de deelnemer verschaffen; daartoe verleent de deelnemer door toetreding tot de spaarregeling onherroepelijk volmacht aan de spaarinstelling.
- 3 De leden van de Spaarraad zijn verplicht geheimhouding te bewaren omtrent alle gegevens die te hunner kennis komen met betrekking tot de deelnemers en hun spaarrekeningen.

Artikel 10 Wijziging

- 1 De directie van Postkantoren BV heeft te allen tijde het recht deze spaarregeling te wijzigen dan wel op te heffen, doch zal hiertoe slechts overgaan na overleg met de Spaarraad, een en ander onverminderd verplichtingen die voortvloeien uit de Wet op de Ondernemingsraden en de geldende arbeidsvoorwaarden.
- 2 In geval van opheffing beslist de Spaarraad op welke wijze de afwikkeling van de spaarregeling zal geschieden, waarbij de bepalingen van dit reglement zoveel mogelijk in acht genomen worden. De beslissing van de Spaarraad behoeft goedkeuring van de directie van Postkantoren BV.
- 3 Indien op enig moment blijkt dat de spaarregeling op onderdelen niet in overeenstemming is met de geldende fiscale regelgeving dan is de directie van Postkantoren BV bevoegd - na overleg met de vakorganisaties - de spaarregeling, voor zover nodig met terugwerkende kracht, aan te passen zodanig dat deze wel in overeenstemming is met de fiscale regelgeving.

Bijlage 4 Reglement Levensloopregeling Postkantoren BV

Artikel 1 Definities

<i>Deelnemer</i>	de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
<i>Levensloopvoorziening</i>	de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
<i>Instelling</i>	de door de deelnemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
<i>Levenslooprekening</i>	een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening - levenslooprekening - waarop het ingehouden loon gestort wordt.
<i>Levenslooptegoed</i>	het tegoed op een levenslooprekening of het verzekerde kapitaal.

Artikel 2 Doel

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof.

Artikel 3 Deelname

- 1 De werknemer heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
- 2 De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het deelnameformulier. Op dit deelnameformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag of percentage van zijn brutomaandinkomen de werkgever maandelijks dient in te houden en op de levenslooprekening moet worden gestort.
- 3 De werknemer kan het verzoek tot deelname één keer per jaar doen.
- 4 De deelnemer kan te allen tijde verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen door dit schriftelijk aan de werkgever mee te delen.
- 5 De werknemer gaat door ondertekening van het deelnameformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement.
- 6 De werknemer maakt op het deelnameformulier kenbaar bij welke instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de werknemer schriftelijk of hij al beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) uit vorige dienstbetrekkingen. Indien dat het geval is, verklaart de werknemer:
 - de omvang van de storting die een of meer gewezen inhoudingsplichtige(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het deelnameformulier ondertekent, en
 - wat het levenslooptegoed is van zijn levensloopregeling(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever. Tevens geeft werknemer aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.
- 7 Indien de werknemer beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed is van deze regeling(en) op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.
- 8 De werknemer verklaart schriftelijk dat hij niet bij een inhoudingsplichtige spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in een jaar waarin hij een voorziening opbouwt ingevolge een levensloopregeling.

Artikel 4 Inhouding op brutoloon

- 1 De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt ten hoogste 12% van het brutoloon in het kalenderjaar.
- 2 Deelnemers die geboren zijn op of na 1-1-1950 en voor 1-1-1955 vallen in de overgangsregeling en mogen meer dan 12% per jaar laten inhouden. Voor alle deelnemers geldt dat niet meer dan 210% van het brutojaarloon gespaard mag worden.
- 3 De deelnemer legt de hoogte van de inhouding bij het verzoek tot deelname aan de levensloopregeling op het deelnameformulier vast.
- 4 Wijziging van de inhouding kan door middel van een wijzigingsformulier geschieden per 1 januari van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.
- 5 Het brutojaarloon omvat alle inkomsten uit arbeid bij de werkgever (salaris, overwerk, meeruren, vakantie-uitkering en andere bruto vergoedingen).

Artikel 5 Wijze van sparen

- 1 De deelnemer kan sparen uit het brutomaandsalaris.
- 2 De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levenslooprekening ten name van de deelnemer bij de instelling.
- 3 De instelling schrijft op de levenslooprekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levenslooprekening bij.
- 4 Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levensloopregeling op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levenslooprekening behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

Artikel 6 Opname van tegoed

- 1 De deelnemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van verlof.
- 2 Indien de deelnemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever minimaal twee maanden voor de beoogde ingangsdatum van het verlof.
- 3 Het verzoek vermeldt de duur van het verlof en de hoogte van de op te nemen gelden per maand. Deze mogen, samen met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever, niet hoger zijn dan het brutoloon dat de deelnemer genoot direct voorafgaand aan de verlofperiode.
- 4 Binnen vier weken na ontvangst van het verzoek beslist de werkgever over het toekennen van verlof.
- 5 De deelnemer vult de benodigde formulieren in die nodig zijn voor het ontvangen van het levenslooptegoed.

Artikel 7 Verlof

- 1 De deelnemer kan alleen het levenslooptegoed opnemen voor een periode van verlof als de werkgever daarvoor voorafgaand schriftelijk toestemming heeft verleend. Geen toestemming is vereist voor verlof waar de werknemer op grond van de wet recht op heeft.
- 2 Levensloopverlof mag worden opgenomen als de werknemer tenminste een jaar in dienst is bij de werkgever.
- 3 De duur van het levensloopverlof is minimaal vier weken en maximaal 26 weken aaneengesloten tenzij het verlof direct voorafgaat aan pensioen.
- 4 In goed onderling overleg zal de ingangsdatum van het verlof worden vastgesteld.
- 5 Een verzoek om levenslooptegoed aan te wenden voor verlof kan eenmaal per jaar worden gedaan. Het kan alleen met redenen omkleed worden afgewezen.

Artikel 8 Afkoop

De deelnemer kan de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.

Artikel 9 Pensioen

Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voorzover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 10 Einde arbeidsovereenkomst

- 1 De werknemer mag de aanspraken ingevolge de levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Er bestaat dan geen recht op levensloopverlofkorting.
- 2 De werknemer kan bij aanvaarding van een nieuwe arbeidsovereenkomst de aanspraak ingevolge de levenslooprekening inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
- 3 Ingeval van overlijden van de deelnemer kan de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld.

Artikel 11 Ziekte en levensloopverlof

Bij ziekte heeft de deelnemer voor wat betreft de omvang van het levensloopverlof geen recht op doorbetaling van het salaris.

Artikel 12 Wijziging

- 1 De werkgever behoudt zich het recht voor dit levensloopreglement eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daardoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- 2 In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

Bijlage 5 Reglement prépensionbasisuitkering (PPB)

A Voorwaarden voor deelneming

Artikel 1

- 1 De werknemer als bedoeld in artikel 90 (Prépensionbasisuitkering) lid 1 kan met prépension.
- 2 Bij beëindiging van de dienstbetrekking op grond van prépension heeft de deelnemer aanspraak op een prépensionbasisuitkering (PPB-uitkering). Bij beëindiging van de dienstbetrekking voor de PPB-leeftijd als bedoeld in artikel 90 (Prépensionbasisuitkering) bestaat geen aanspraak op een uitkering op grond van de PPB-regeling.

Artikel 2

De werknemer die van de PPB-regeling gebruik wil maken, moet hiertoe ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de PPB-regeling geschiedt op vrijwillige basis.

Artikel 3

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

Artikel 4

Deelname aan de PPB-regeling is pas mogelijk indien alle vakantie-uren zijn opgenomen.

B PPB-uitkering

Artikel 5

De PPB-uitkering gaat in op de zestiende dag van de maand waarin de arbeidsovereenkomst op grond van het eerst mogelijke moment als bedoeld in artikel 1 van dit reglement en artikel 90 van de CAO is beëindigd. In de overige gevallen op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Artikel 6

- 1 Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn dienstbetrekking bij de werkgever. De maandelijkse uitkering bedraagt 60% van de uitkeringsgrondslag indien de werknemer op het eerstmogelijke moment dat een aanspraak op de PPB-uitkering ontstaat, deelneemt aan de PPB-regeling.
- 2 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de PPB-uitkering niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 1 bedoelde percentage gekort met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
- 3 Voor de werknemer die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de PPB-uitkering ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal per maand betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering).

- 4 Aan de maandelijkse PPB-uitkering als bedoeld in lid 1 wordt in voorkomende gevallen toegevoegd:
- het bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het tot 1 januari 2001 opgebouwde ouderdomspensioen dat als emolumentpensioen door de Stichting Pensioenfonds TNT voor de werknemer is berekend, en
 - het bedrag dat overeenstemt met het vanaf 1 januari 2001 opgebouwde ouderdomspensioen op basis van het variabel pensioengevend inkomen dat op de ingangsdatum van de PPB-uitkering door de Stichting Pensioenfonds TNT voor de werknemer is berekend.

Artikel 7

- 1 De werknemer die aan de PPB-regeling kan deelnemen, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk aan de PPB-regeling deel te nemen voor maximaal de helft van de overeengekomen arbeidsduur.
- 2 De maandelijkse PPB-uitkering als bedoeld in artikel 6 wordt in dat geval vastgesteld naar rato van de mate waarin aan de PPB regeling wordt deelgenomen.

Artikel 8

De PPB-uitkering als bedoeld in artikel 6 van dit reglement volgt de algemene aanpassing van het salaris op grond van artikel 65 (algemene aanpassing van het salaris) op het tijdstip waarop de algemene aanpassing van het salaris plaatsvindt, zoals die door de werkgever gedurende de looptijd van de PPB-uitkering worden getroffen.

Artikel 9

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

Artikel 10

- 1 De deelnemer is verplicht eventueel nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid aan de werkgever te melden. Deze inkomsten zullen door de werkgever in mindering worden gebracht op de PPB-uitkering voorzover deze meer bedragen dan 10/8 van de uitkering.
- 2 De deelnemer die op de eerstmogelijke datum waarop aanspraak op de prépensioenbasisuitkering ontstaat, gebruik maakt of heeft gemaakt van de regeling prépensioenbasisuitkering, hoeft nieuw verworven inkomsten vanaf 1 april 2010 niet meer te melden aan de werkgever.

Artikel 11

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

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

C Inhoudingen

Artikel 12

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

D Deelneming pensioenfonds

Artikel 13

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

E Overige bepalingen

Artikel 14 Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekering

De werkgever vergoedt de inkomensafhankelijke bijdrage zoals bedoeld in de Zorgverzekeringswet aan de deelnemer die op 31 december 2005 deelneemt aan de PPB-regeling en met een particuliere verzekering voor ziektekosten op 31 december 2005.

Artikel 15 Overlijdensuitkering

Indien de deelnemer aan de PPB-regeling overlijdt voor hij de 65-jarige leeftijd heeft bereikt, wordt aan de nagelaten betrekkingen van de deelnemer een uitkering ineens toegekend ter hoogte van driemaal de laatstgenoten maandelijkse PPB-uitkering.

Artikel 16 Controle

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

Artikel 17 Kosten

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

Artikel 18 Uitvoering

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

Artikel 19 Klachtprocedure

Indien de deelnemer een klacht heeft over de behandeling namens de werkgever door de Stichting Pensioenfonds TNT kan de deelnemer een klacht indienen bij de werkgever. De personeelsregeling klachtprocedure en bezwaren functiewaardering is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 20 Overgangsbepalingen

1 Voor de werknemer die in dienst was voor 1 april 1996 en die in 1996 voldeed aan de voorwaarden van artikel 2 van de Regeling prépensioensparen (PPS-regeling) als bedoeld in het Pensioenreglement 2001 Stichting Pensioenfonds TNT, wordt het percentage van 60% als bedoeld in artikel 6 lid 1 van dit reglement aangevuld volgens onderstaande tabel.

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

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

Bijlage 6 Reglement vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

A Voorwaarden voor deelneming

Artikel 1

De VUT-regeling is van toepassing op de werknemer als bedoeld in artikel 91 (Vrijwillig vervroegd uittreden) lid 1.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

Deelname aan de VUT-regeling is pas mogelijk indien alle vakantie-uren zijn opgenomen.

B Diensttijd

Artikel 6

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

C VUT-uitkering

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

- 1 De werknemer die aan de VUT-regeling kan deelnemen, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk aan de VUT-regeling deel te nemen voor maximaal de helft van de overeengekomen arbeidsduur.
- 2 De maandelijkse VUT-uitkering als bedoeld in artikel 8 van dit reglement wordt in dat geval vastgesteld naar rato van de mate waarin aan de VUT-regeling wordt deelgenomen.

Artikel 10

- 1 De uitkering als bedoeld in artikel 8 lid 1 van dit reglement volgt de algemene aanpassing van het salaris op grond van artikel 65 (algemene aanpassing van het salaris) op het tijdstip waarop de algemene aanpassing van het salaris plaatsvindt, zoals die door de werkgever gedurende de looptijd van de Vutuitkering worden getroffen.
- 2 Het bedrag als bedoeld in artikel 8 lid 3 van dit reglement wordt aangepast conform de aanpassing van de overige pensioenaanspraken als bedoeld in het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds TNT.

Artikel 11

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

Artikel 12

- 1 De deelnemer is verplicht eventueel nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid aan de werkgever te melden. Deze inkomsten zullen door de werkgever in mindering gebracht worden op de VUT-uitkering voorzover deze meer bedragen dan 10/8 van de uitkering.
- 2 De deelnemer die op de eerstmogelijke datum waarop aanspraak op de VUT-uitkering ontstaat, gebruik maakt of heeft gemaakt van de VUT-regeling, hoeft nieuw verworven inkomsten vanaf 1 april 2010 niet meer te melden aan de werkgever.

Artikel 13

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

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

D VUT-premie

Artikel 14

- 1 De werknemer geboren op of na 1 april 1941 en die op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren, is aan de werkgever een VUT-premie verschuldigd. De VUT-premie wordt berekend over het salaris, de vakantie-uitkering en over eventuele uitbetaalde meeruren en wordt maandelijks op het salaris ingehouden.
- 2 De VUT-premie is verschuldigd tot het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever. Wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd op grond van de VUT-regeling, dan is de VUT-premie verschuldigd tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de 61-jarige leeftijd bereikt. De VUT-premie wordt in dat geval berekend over de VUT-uitkering als bedoeld in artikel 8 lid 1 en 2.
- 3 De VUT-premie bedraagt 1,64%.

E Inhoudingen

Artikel 15

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

F Deelneming pensioenfondsen

Artikel 16

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

G Overige bepalingen

Artikel 17 Inkomensafhankelijk bijdrage zorgverzekering

De werkgever vergoedt de inkomensafhankelijke bijdrage zoals bedoeld in de Zorgverzekeringswet aan de deelnemer die op 31 december 2005 deelneemt aan de VUT-regeling en met een particuliere verzekering voor ziektekosten op 31 december 2005

Artikel 18 Overlijdensuitkering

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

Artikel 19 Controle

De werkgever kan controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

Artikel 20 Uitvoering

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

Artikel 21 Klachtprocedure

Indien de deelnemer een klacht heeft over de behandeling namens de werkgever door de Stichting Pensioenfonds TNT kan de deelnemer een klacht indienen bij de werkgever. De personeelsregeling klachtrecht en bezwaren functiewaardering is van overeenkomstige toepassing.