

CAO

POSTVERSPREIDERS

1 januari 2014 tot en met 31 december 2016

AUTEURSRECHT

© CAO voor POSTVERSPREIDERS

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze CAO mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij de CAO voor Postverspreiders.

De Werkgeversvereniging Postverspreiders Nederland (WPN)

Stephensonweg 14

4207 HB Gorinchem

Postbus 693

4200 AR Gorinchem

Telefoon: 0183 – 646 690

Telefax: 0183 – 621 161

Internet: <http://www.wpnpostverspreiders.nl>

E-mail: info@wpnpostverspreiders.nl

LBV

Strevelsweg 700/612

3083 AS Rotterdam

Telefoon: 010 – 481 8011

Telefax: 010 – 481 8211

Internet: www.lbv.nl

E-mail: lbv@lbv.nl



INHOUDSOPGAVE

Pagina

Preambule		5
Hoofdstuk 1	Algemeen	6
Artikel 1	Definities	6
Artikel 2	Werkingsfeer	7
Artikel 3	Dispensatiekader	7
Artikel 4	Duur, verlenging en beëindiging van deze Cao	8
Artikel 5	Wijziging van deze cao tijdens de contractperiode	8
Artikel 6	Reorganisatie van partijen bij deze Cao	8
Artikel 7	Fusies en reorganisaties	8
Artikel 8	Sociaal Statuut	8
Artikel 9	Deeltijd	9
Hoofdstuk 2	Verplichtingen	10
Artikel 10	Verplichtingen cao-partijen	10
Artikel 11	Verplichtingen van de werkgever	10
Artikel 12	Verplichtingen van de werknemer	10
Artikel 13	Arbeidsomstandigheden	11
Hoofdstuk 3	Dienstverband/Contractvorm Postverspreider	12
Artikel 14	Keuze arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht (OVO)	12
Artikel 15	Arbeidsovereenkomst	12
Artikel 16	Opzegtermijn arbeidsovereenkomst	14
Artikel 17	Beëindiging arbeidsovereenkomst	14
Hoofdstuk 4	Beloning werknemer	15
Artikel 18	Beloning	15
Artikel 19	Vakantietoeslag	15
Artikel 20	Loonstrook	16
Artikel 21	Meeruren	16
Artikel 22	Toeslag feestdagen	16
Hoofdstuk 5	Arbeidstijden en pauze	17
Artikel 23	Arbeidstijden	17
Artikel 24	Pauze	17
Hoofdstuk 6	Vakantie en verlof	18
Artikel 25	Vakantiedagen	18
Artikel 26	Onbetaald verlof	18
Artikel 27	Bijzonder verlof	19
Artikel 28	Calamiteitenverlof	19
Artikel 29	Kraamverlof	19

Artikel 30	Kortdurend zorgverlof	19
Artikel 31	Langdurig zorgverlof	20
Artikel 32	Zwangerschaps-en bevallingsverlof	20
Artikel 33	Adoptieverlof	21
Artikel 34	Ouderschapsverlof	21
Hoofdstuk 7	Arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 35	Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval	22
Artikel 36	Vakantiedagen en vakantiebijslag tijdens arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 37	Samenloop vakantie en arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 38	Re-integratie voorschriften	23
Hoofdstuk 8	Bepalingen voor Opdrachtnemer	24
Artikel 39	Overeenkomst van opdracht	24
Artikel 40	Vergoeding opdrachtnemer	24
Hoofdstuk 9	Overige bepalingen	26
Artikel 41	Uitkering bij overlijden	26
Artikel 42	Ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering	26
Artikel 43	Organisatieverlof	26
Artikel 44	Minnelijke oplossing van geschillen	26
Artikel 45	Klachtenregeling	27
Artikel 46	Normering	27

4

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

1. de werkgeversvereniging: De Werkgeversvereniging van Postverspreiders Nederland (WPN), gevestigd en kantoorhoudende aan de Stephensonweg 14 te (4207 HB) Gorinchem, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H.H.J. Meijerink (voorzitter) en de heer P.W.B. van Straaten (bestuurslid);

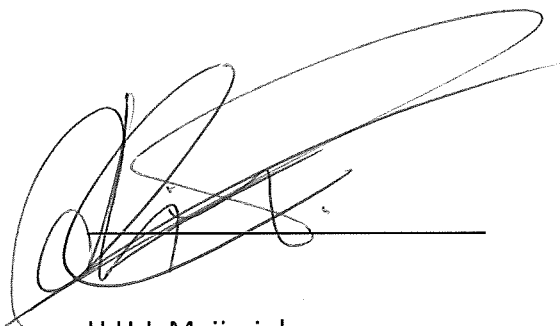
als partij ter ene zijde, en

2. de werknemersvereniging: de Landelijke Belangen Vereniging (kortweg: LBV), gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman (voorzitter) en de heer M. Stavinga (secretaris);

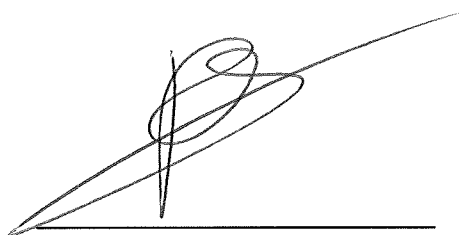
als partij ter andere zijde,

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

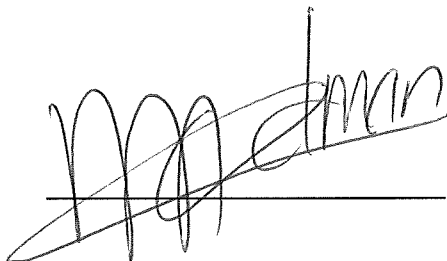
Rotterdam, 26 augustus 2014



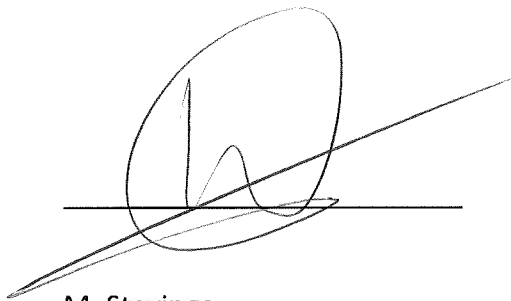
H.H.J. Meijerink
voorzitter WPN



P.W.B. van Straaten
bestuurslid WPN



M.A. Dolman
voorzitter LBV



M. Stavinga
secretaris LBV



Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1: Definities

- a) Werkgever
Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die bedrijfsmatig diensten aanbiedt op het gebied van postverspreiding.
- b) Postverspreiding
Het in Nederland verspreiden dan wel sorteren en verspreiden van geadresseerde post.
- c) Postverspreider
Een ieder die in opdracht van een werkgever of met instemming van een werkgever voor die werkgever brieven, geadresseerde tijdschriften en geadresseerde dagbladen op afzonderlijke adressen aflevert.
- d) Werknemer
Iedere postverspreider die voor bepaalde of onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever zoals bedoeld in artikel 1 sub a van dit artikel.
- e) Opdrachtnemer
Een postverspreider werkzaam op basis van een overeenkomst van opdracht. Voor opdrachtnemers gelden alleen de bepalingen van hoofdstuk 8 en enkele bepalingen van hoofdstuk 9 van deze cao.
- f) Uurloon
1/173,33 van het wettelijk minimum (jeugd) loon per maand.
- g) Meeruren
Meeruren zijn op basis van de normeringssystematiek te betalen uren boven de overeengekomen minimale arbeidsuren tot 40 uur per week.
- h) Overuren
Overuren zijn op basis van de normeringssystematiek te betalen uren waarmee in opdracht van de werkgever de arbeidstijd van 40 uur in de week wordt overschreden.
- i) Wijk(en)
Het verspreidingsgebied van een postverspreider.
- j) Geadresseerde post
Individueel te verspreiden brieven of geadresseerde tijdschriften en dagbladen in de zin van de Postwet 2009.
- k) Partner
De echtgeno(o)t(e), de levenspartner of de relatiepartner van de werknemer waarbij:
 - onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister, of bij notariële akte.

- onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft, waarvoor geen samenlevingseis geldt. Hiervan dient vooraf een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

- l) Cao/cao
De Collectieve Arbeidsovereenkomst Postverspreiders.
- m) Cao-partijen
WPN en LBV.

Artikel 2: Werkingssfeer

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (kortweg: cao) is van toepassing op werkgevers die als lid zijn aangesloten bij de Werkgeversvereniging Postverspreiders Nederland (WPN) en hun postverspreiders die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. Deze cao Postverspreiders is in elk geval niet van toepassing op:
 - a. PostNL BV of aan PostNL BV verbonden ondernemingen, en de daar werkzame postverspreiders;
 - b. (postverspreiders werkzaam voor) een werkgever of opdrachtgever met een jaaromzet die lager is dan € 2.000.000 en/of van wie de hoofdactiviteit niet uit postverspreiding bestaat. De hoofdactiviteit bestaat niet uit postverspreiding indien de werkgever of opdrachtgever in de regel minder dan 80% van de omzet met postverspreiding realiseert;
 - c. op werkgevers en/of postverspreiders die zich bezig houden met het vervoer van afzonderlijk geregistreerde exprespost waarover tussen afzender en vervoerbedrijf afzonderlijke overeenkomsten zijn gesloten over het tijdvak of tijdstip van bestellen, over de leveringszekerheid en over de aansprakelijkheid.

Artikel 3: Dispensatiekader

1. Partijen bij deze cao kunnen op verzoek van een werkgever die is gebonden aan een andere cao dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) deze cao. Controle door partijen bij deze cao op de naleving van de voor dispensatie aangemelde cao zal steeds als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een werkgever kan dispensatie vragen aan cao-partijen van hetgeen in deze cao of de bijlagen is bepaald. Dispensatie zal worden verleend indien werkgever aantoont dat hij zich als goed werkgever in redelijkheid heeft ingespannen om te voldoen aan de cao, tenzij cao-partijen aantonen dat dispensatie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.
3. Een gemotiveerd schriftelijk dispensatieverzoek dient te worden ingediend bij partijen bij deze cao, p/a het secretariaat van cao-partijen, Postbus 693 4200 AR te Gorinchem.



Artikel 4: Duur, verlenging en beëindiging van deze cao

1. Deze cao is aangegaan voor een tijdvak van 3 jaren dat aanvangt op 1 januari 2014 en eindigt op 31 december 2016.
2. Deze cao kan door partijen bij deze cao tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. Het opzeggen van deze cao dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de partijen bij deze cao tot het opzeggen van deze cao overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd met 1 jaar.

Artikel 5: Wijziging van deze cao tijdens de contractperiode

Partijen bij deze cao zijn gerechtigd gedurende de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen voor te stellen. Indien partijen in gezamenlijk overleg een wijziging van de cao overeenkomen, zullen de wijzigingen vanaf de overeengekomen ingangsdatum deel uitmaken van de cao en bindend zijn voor partijen, alsmede voor aangesloten werkgevers en haar werknemers. Deze afspraken zullen op de internetsites van cao partijen worden gepubliceerd. De wijzigingen zullen als bijlage bij de cao worden gevoegd, en worden aangemeld bij het ministerie.

Artikel 6: Reorganisatie van partijen bij deze cao

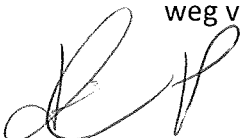
In geval van reorganisatie staan partijen bij deze cao er tegenover elkaar voor in, dat zij het voornemen hebben dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze cao voortvloeien, overgenomen worden door die rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen. De wederpartij dient schriftelijk in te stemmen met de overname van deze wederzijdse rechten en verplichtingen.

Artikel 7: Fusies en reorganisaties

1. Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever bij voorgenomen fusies en reorganisaties partijen bij deze cao tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen. Er dient of dienen door de werkgever in overleg met partijen bij deze cao, maatregelen te worden getroffen voor eventuele afvloeiingsregelingen, welke een sociale begeleiding van de werknemers behoren te garanderen.
2. Partijen bij deze cao dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

Artikel 8: Sociaal Statuut

1. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van rechtstreekse betrokkenheid in de werkingssfeer, hun invloed uit te oefenen.



2. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn, dat de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid van de onderneming wordt bevorderd, alsmede de bestaanszekerheid veilig worden gesteld.
3. Partijen bij deze cao wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

Artikel 9: Deeltijd

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

RP




Hoofdstuk 2 Verplichtingen

Artikel 10: Verplichtingen cao-partijen

1. Cao-partijen verbinden zich met alle haar ten diensten staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te bevorderen.
2. Cao-partijen verplichten zich gedurende de looptijd van de cao geen actie te voeren, te bevorderen en/of te ondersteunen die beoogt wijzigingen aan te brengen in de cao.

Artikel 11: Verplichtingen van de werkgever

1. Deze cao heeft een minimum karakter. Afwijkingen in positieve zin voor de werknemer zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.
3. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze cao aan de werknemer te verstrekken.
4. De werkgever is gehouden te handelen conform de eisen van goed werkgeverschap.

Artikel 12: Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan de bij de werkgever geldende bedrijfsreglementen en voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.
3. De werknemer is verplicht nevenwerkzaamheden vooraf te melden aan de werkgever. Onder nevenwerkzaamheden wordt verstaan: het bekleden van een (on)betaalde functie anders dan in dienst van de werkgever.
4. De werknemer is verplicht om bij een controle binnen het bedrijf door de Inspectie SZW, de Belastingdienst, de Uitvoeringsinstelling (UWV), de Sociale Verzekeringsbank of de Vreemdelingendienst van de politie een geldig identiteitsbewijs te tonen. Bij deze controle geldt een Nederlands rijbewijs als geldig identiteitsbewijs.
5. Indien de werkgever de kosten van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer, als bedoeld in artikel 35 van deze cao, kan verhalen op een of meer derden zal de werknemer de werkgever de daartoe benodigde informatie verstrekken.
6. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever de werknemer verplichten de door de werkgever voor de functie voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. De werknemer krijgt deze kleding in bruikleen. Er zal een bedrag van € 20,- worden ingehouden op de laatste salarisbetaling indien de kleding niet compleet wordt ingeleverd. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de kosten van onderhoud en reiniging van de kleding. De werkgever kan bepalen dat een werknemer, die verplicht is

werkkleding te dragen, na het beëindigen van het dienstverband de kleding mag overnemen tegen een door de werkgever vast te stellen prijs.

7. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming, die het belang van de werkgever zouden kunnen schaden.

Artikel 13: Arbeidsomstandigheden

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van de werkzaamheden, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) van toepassing.
2. De werkgever dient er zorg voor te dragen, dat ten behoeve van de werknemers alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en welzijn.
3. De werkgever dient de nodige informatie en voorlichting te geven aan de direct belanghebbende werknemers over de aard van het werk en de mogelijk daarbij behorende risico's, die de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar kunnen brengen.



Hoofdstuk 3 Dienstverband/Contractvorm Postverspreider

Artikel 14: Keuze arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht (OVO)

1. Uitgangspunt is dat het de postverspreider vrij staat om de werkzaamheden te verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst dan wel een overeenkomst van opdracht.
2. De postverspreider wordt bij het maken van deze keuze door werkgever/opdrachtgever geïnformeerd over de specifieke kenmerken van het werken middels een arbeidsovereenkomst dan wel een overeenkomst van opdracht.
3. Vanuit het in lid 1 van dit artikel bepaalde uitgangspunt en gelet op het bepaalde in het Tijdelijk besluit postbezorgers 2011 streeft de werkgever er naar om 50% van de postverspreiders op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te laten verrichten, waarbij een afwijking van 50% van de doelstelling mogelijk is. De werkgever is in ieder geval gehouden 25% van de postverspreiders op basis van een arbeidsovereenkomst te laten werken.

Cao- partijen treden met elkaar in overleg indien een werkgever aangeeft dat een percentage van 30% en/of 70% is bereikt.

Cao-partijen evalueren na 1 jaar na aanvang van deze collectieve arbeidsovereenkomst welke contractvorm, arbeidsovereenkomst dan wel overeenkomst van opdracht de voorkeur van postverspreiders geniet. Naar aanleiding van deze evaluatie kunnen nieuwe percentages als genoemd in lid 3 van dit artikel worden vastgesteld over de verdeling van de werkzame postverspreiders via arbeidsovereenkomsten dan wel overeenkomsten van opdracht.

Artikel 15: Arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk is vermeld dat deze is aangegaan voor bepaalde tijd.
 - a. Aan de postverspreider die een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt zal een van de volgende categorieën aangeboden worden:
 - Postverspreider A:
De werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsomvang per week van minimaal 25 uur en maximaal 40 uur;
 - Postverspreider B:
De werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsomvang per week van minimaal 16 uur en tot 25 uur;
 - Postverspreider C:
De werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsomvang per week van minimaal 3 uur en tot 16 uur.
 - b. De werkgever zal de werknemer tenminste te werk stellen gedurende het voor hem geldende minimum aantal contracturen per week. Indien aan de werknemer het minimum aantal uren niet aangeboden kan worden, kan de werkgever de werknemer tewerkstellen in een andere wijk althans, ander passend werk, tot het maximum aantal uren van de arbeidsovereenkomst. De werkgever kan met de werknemer een tijd voor tijd systematiek overeenkomen.
 - c. De werknemer ontvangt in tweevoud een schriftelijke door de werkgever



ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste dient te worden opgenomen:

- de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
 - de afgesproken proeftijd;
 - de functie van de werknemer en/of de aard van de arbeid;
 - de datum van indiensttreding;
 - de duur van de overeenkomst;
 - de in acht te nemen opzegtermijn;
 - het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
 - de arbeidsduur per dag, per week, per 4 weken of per maand;
 - de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag.
- d. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze cao onverkort van toepassing is.
- e. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever.
2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- a. De aanvangsdatum én het einde van het dienstverband worden in de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken.
- b. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd indien dit recht voor beide partijen is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst. Voor de tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
- c. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die voor de eerste keer tussen partijen wordt aangegaan na 1 januari 2015 geldt het (nieuwe) artikel 7:668a BW zoals dat komt te luiden na inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid.
- d. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die tussen partijen voor 1 januari 2015 zijn aangegaan en nadien worden voortgezet, geldt artikel 7:668a BW zoals dat thans luidt en komt te luiden na inwerkingtreding van de Wet Werk en zekerheid inclusief het daarbij behorende overgangsrecht.
3. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Met betrekking tot de duur van de overeenkomst staat alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst vast. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
4. Proeftijd
- a. Zowel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van 2 maanden. Partijen kunnen schriftelijk een kortere proeftijd of géén proeftijd overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
- b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging van het dienstverband schriftelijk motiveren.
- c. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige overeenkomst.



Artikel 16: Opzegtermijn arbeidsovereenkomst

1. De opzegging dient tegen het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.
2. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt één maand.
3. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden

Artikel 17: Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Naast de in de wet genoemde wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn beëindigd:
 - a. bij het overlijden van de werknemer;
 - b. op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling voor de werknemer van toepassing is, zonder dat daartoe opzegging vereist is.
2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever, als daarom verzocht wordt, aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken.



Hoofdstuk 4 Beloning werknemer

Artikel 18: Beloning

1. Werknemers van 23 jaar en ouder worden verloond conform het wettelijk minimum brutoloon, op basis van de door werkgever gehanteerde normeringssystematiek. Werknemer heeft enkel aanspraak op vergoeding van de door werkgever via de normeringssystematiek vastgestelde norm-uren.
2. Het minimumloon wordt per jaar aangepast per 1 januari en per 1 juli aan de, door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid krachtens de Wet Minimumloon en minimum vakantiebijslag WML vastgestelde, bedragen (zie daarvoor <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>)
3. Het loon wordt als regel op de 10e van de maand, volgend op de maand waarop het loon betrekking heeft, betaalbaar gesteld.
4. De werknemer waarmee een min/max-contract zoals aangegeven in art. 15 lid 1 sub a is overeengekomen, heeft geen recht op loondoorbetaling tijdens de periode waarin hij door de werkgever niet is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, zulks conform het bepaalde in artikel 7:628 lid 7 van het Burgerlijk Wetboek. Een werknemer behoudt evenwel het recht op uitbetaling van het minimum aantal uren dat is genoemd in de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 15 lid 1 sub a.
5. Vanaf 1 januari 2014, wordt aan iedere werknemer na elk volledig gewerkt (dienst)jaar bij dezelfde werkgever een extra bonus uitgekeerd.
 - a. Na 1 volledig (dienst)jaar (na 1 januari 2014) 3%;
 - b. Na 2 volledige (dienst)jaren (na 1 januari 2014) 4%;
 - c. Na 3 volledige (dienst)jaren (na 1 januari 2014) 6%.

Het bruto bonusbedrag wordt vastgesteld door het percentage te berekenen over de volgens de norm-urensystematiek gewerkte en uitbetaalde uren inclusief vakantiegeld van het voorafgaande (dienst)jaar en exclusief de eventueel verwerkte bonus.

6. De bonus bedoeld in dit artikel zal in één keer worden uitbetaald uiterlijk in de derde maand na de laatste maand van het volledige dienstjaar.
7. In afwijking van het bepaalde in lid 6 van dit artikel is het werkgever toegestaan om de bonus geheel of gedeeltelijk in het uurloon te verwerken.
8. Indien de werknemer na 1 januari 2014 minder dan 12 maanden bij werkgever in dienst is, zal de bonus niet, ook niet pro rato worden betaald.

Artikel 19: Vakantietoeslag

1. Werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag. De toeslag wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het loon. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. In afwijking van lid 1 krijgt postverspreider C de vakantietoeslag achteraf per maand uitgekeerd. De vakantietoeslag bedraagt 8% over het loon
3. De aanspraak op vakantietoeslag vervalt na verloop van 2 jaren ná het tijdstip waarop de uitbetaling plaats had moeten vinden.



Artikel 20: Loonstrook

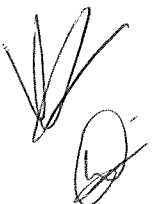
1. Op verzoek van de werknemer wordt een geprint dan wel een digitaal exemplaar van de loonstrook verstrekt.
2. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen:
 - a. de feitelijke bruto beloning
 - b. eventuele suppleties
 - c. eventuele onkostenvergoedingen
 - d. de wettelijke inhoudingen, zowel in percentages als in bedragen
 - e. de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen en de cumulatieve bedragen
 - f. vakantie uren/dagen.
3. Met betrekking tot de in lid 1 en 2 van dit artikel omschreven en uit te geven loonstrook wordt gestreefd naar een uniforme regeling.

Artikel 21: Meeruren

Meeruren worden betaald conform het voor werknemer geldend bruto uurloon.

Artikel 22: Toeslag feestdagen

1. De werknemer ontvangt voor de door hem gewerkte uren op zon- en feestdagen zijn bruto uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.
2. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:
 - a. Nieuwjaarsdag;
 - b. 1e Paasdag;
 - c. 2e Paasdag;
 - d. Koningsdag;
 - e. Hemelvaartsdag;
 - f. 1e Pinksterdag;
 - g. 2e Pinksterdag;
 - h. 1e Kerstdag;
 - i. 2e Kerstdag.



Hoofdstuk 5 Arbeidstijden en pauze

Artikel 23: Arbeidstijden

Postverspreiders kunnen hun eigen tijd indelen binnen het door de werkgever gehanteerde verspreidkader.

Artikel 24: Pauze

De Postverspreider heeft recht op pauzes zoals wettelijk bepaald.

Werkt de Postverspreider langer dan:

- 5,5 uur dan is er recht op minimaal 30 minuten pauze. Deze mag worden gesplitst in 2 keer een kwartier.
- 10 uur, dan is de pauze minstens 45 minuten. Deze pauze mag worden gesplitst in meer pauzes van een minimaal een kwartier.

Pauzes behoren niet tot de arbeidstijd en zijn onbetaald.

De werkgever verwacht dat de Postverspreiders de eigen pauzes dusdanig indelen dat zij zich minimaal aan de wettelijke pauzetijden houden en hiermee dus tijdig pauze nemen.

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

Artikel 25: Vakantiedagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft recht op wettelijke vakantiedagen, van vier maal de gemiddelde c.q. overeengekomen arbeidsduur per week.
2. Bij in,- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, heeft men recht op een evenredig deel van de vakantiedagen.
3. De vakantie-uren worden berekend en opgebouwd naar rato van het aantal gewerkte uren per week conform de normeringssystematiek, met een minimum van het aantal contractueel minimaal overeengekomen uren.
De werkgever kan bepalen dat de werknemer de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip schriftelijk aan de werkgever kenbaar maakt.
4. Werkgever zal de vakantie in het desbetreffende vakantiejaar vaststellen na overleg met werknemer, zoveel mogelijk conform de wensen van werknemer.
5. Indien werkgever de vakantie niet of niet geheel in het desbetreffende vakantiejaar vaststelt, zal hij deze zoveel mogelijk in het daarop volgende vakantiejaar vaststellen. Als werknemer zijn vakantievoorkeur niet aangeeft, of er andere omstandigheden zijn die vragen om opname van vakantie, kan werkgever willekeurig vakantiedagen aanwijzen. Werkgever zal deze dagen tijdig vaststellen, en geen onredelijk gebruik maken van deze bevoegdheid.
6. Werkgever kan ten hoogste drie (3) dagen collectief als verplichte vakantie aanwijzen. Aangewezen dagen worden tijdig, minimaal een maand voor de datum waarop de dag is vastgesteld, aan werknemer bekend gemaakt.
7. Bij uitdiensttreding worden de teveel opgenomen vakantiedagen bij de eindafrekening betrokken.
8. De aanspraak op vakantiedagen opgebouwd vóór 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
9. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 vervalt door het verloop van een termijn van 6 maanden ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd. Deze vervaltermijn van 6 maanden is niet van toepassing indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
10. Werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. Wanneer werknemer hierdoor schade lijdt wordt deze door werkgever vergoed.

Artikel 26: Onbetaald verlof (zonder behoud van loon)

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar onder de volgende voorwaarden:

1. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag al dan niet te honoreren.
2. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.



3. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst, tenzij werkgever daarvoor schriftelijk toestemming verleent.

Artikel 27: Bijzonder verlof (met behoud van loon)

Werknemer kan in voorkomende gevallen en voor zover de wet dit voorschrijft een beroep doen op (al dan niet doorbetaald) bijzonder verlof. In de volgende gevallen wordt, 1 dag verlof met behoud van loon verleend.

- bij het huwelijk van de werknemer;
- bij het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van partner of één van de (pleeg- stief-)ouders en schoonouders, grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en (klein)kinderen.

Artikel 28: Calamiteitenverlof (met behoud van loon)

1. De werknemer heeft na beoordeling van de werkgever recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Onder een calamiteit wordt verstaan:
 - a. Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer;
 - b. Een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.Bij spoedeisende zaken zal in overleg naar een snelle oplossing worden gezocht, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een meer duurzame oplossing.

Artikel 29: Kraamverlof (met behoud van loon)

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op twee dagen kraamverlof met behoud van loon.
2. Als het kind thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen vier weken na de geboorte op te nemen. Als het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen vier weken na de thuiskomst van het kind op te nemen.
3. Indien de wet inzake het kraamverlof wijzigt, heeft de werknemer aanspraak op het verlof conform de wet.

Artikel 30: Kortdurend zorgverlof (met behoud van loon)

1. In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende maximaal twee keer het aantal uur dat de werknemer gemiddeld per week werkt recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte van de partner, (pleeg- stief-)kinderen of (pleeg- stief-)ouders.
2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:

- a. De werknemer meldt schriftelijk en met reden omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof.
 - b. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
3. Indien het verlof langer duurt dan de periode omschreven in lid 1 dan kan de werkgever met instemming van de werknemer de vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.
 4. Indien de wet inzake kortdurend zorgverlof wijzigt, heeft de werknemer aanspraak op kortdurend zorgverlof conform de wet.

Artikel 31: Langdurend zorgverlof (zonder behoud van loon)

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een verlof zonder behoud van loon van maximaal 6 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Na overleg en instemming van de werkgever kan het verlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een 3e deel van de gemiddelde wekelijkse arbeidsuren.
3. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt, minimaal 2 weken voor aanvang, schriftelijk de aanvangsdatum, de omvang en de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof;
 - b. De werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof weigeren indien (aantoonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Het verlof geldt niet als het een schoonouder betreft of als het gaat om een chronisch zieke. Wanneer een chronische ziekte echter levensbedreigend wordt, of de zieke in de terminale fase komt, kan voor de zorg wel langdurend zorgverlof worden aangevraagd.
5. Indien de wet wijzigt ten aanzien van het langdurend zorgverlof, heeft de werknemer aanspraak op langdurend zorgverlof conform de wet.

Artikel 32: Zwangerschaps- en bevallingsverlof (met behoud van loon)

1. De werkneemster heeft recht op maximaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van loon. Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. Uiterlijk 2 maanden voordat de werkneemster dit verlof wenst op te nemen dient de werkneemster dit aan de werkgever te melden, onder afgifte van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige of van de behandelend arts.
3. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering valt met inachtneming van lid 1 van dit artikel toe aan de werkgever.



Artikel 33: Adoptieverlof (met behoud van loon)

1. De werknemer heeft recht op maximaal 4 weken adoptieverlof met behoud van loon. Het verlof moet binnen een tijdvak van 18 weken aaneengesloten worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan 2 weken voordat de adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden.
2. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op adoptieverlof slechts 1 maal.
3. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder afgifte van een bewijs van adoptie.
4. De werknemer heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering valt met inachtneming van lid 1 van dit artikel toe aan de werkgever.

Artikel 34: Ouderschapsverlof (zonder behoud van loon)

1. De werknemer heeft als de arbeidsovereenkomst tenminste 1 jaar heeft geduurd, gerekend per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 1 jaar, een verlof van 26 keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
2. Voor de werknemer die vóór 1 januari 2009 reeds voor een kind (gedeeltelijk) ouderschapsverlof heeft opgenomen, biedt dit recht de werknemer, verdeeld over een periode van 26 weken, een onbetaald verlof van 13 keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
3. De werknemer kan uitsluitend met instemming van de werkgever het verlof verde-len over een kortere of langere periode.
4. De werknemer dient minimaal 3 maanden van tevoren het verlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk 1 maand vóór de aanvangsdatum van het verlof, schriftelijk te worden geïnformeerd.
5. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, indien deze aanvraag afwijkt van de regeling zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, op grond van schriftelijk geformuleerde, gemotiveerde en gewichtige redenen.
6. Indien gekozen wordt voor de mogelijkheid zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel, mag dit ten opzichte van de wettelijke regeling niet leiden tot negatieve effecten voor de werknemer en/of de werkgever ten aanzien van de sociale verzekeringen, pensioenopbouw en ziektekostenverzekering.
7. De werknemer bouwt gedurende het verlof alleen vakantiedagen op over de gewerkte (norm)uren.



Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 35: Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval

1. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer tot 104 weken vanaf de derde dag van zijn arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het loon conform het bepaalde in a en b:
 - a. bij een werknemer die langer dan één [1] jaar in dienst is van werkgever, bedraagt het loon gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 100% van het geldende minimumloon en in het tweede jaar 70% van het geldend minimumuurloon maal het gemiddeld aantal gewerkte uren per week over het voorafgaande dienstjaar, met een minimum van het aantal contractueel overeengekomen uren.
 - b. bij een werknemer die korter dan één [1] jaar in dienst is gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 100% van het geldende minimumloon en in het tweede jaar 70%, van het geldend minimumuurloon maal het minimum aantal contractueel overeengekomen uren.
3. Voor de berekening van de periode waarin recht op loondoorbetaling bestaat mogen perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met tussenpozen van minder dan vier weken hebben opgevolgd worden samengeteld. Samentelling mag eveneens plaatsvinden wanneer de perioden van arbeidsongeschiktheid direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 en 3 Wet Arbeid en Zorg.
4. Geen recht op loondoorbetaling heeft de vrouwelijke werknemer indien en voor zover zij in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft en op een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg.
5. De werkgever is niet gehouden tot doorbetaling van het loon zoals in dit artikel omschreven, indien dit niet wettelijk verplicht is. De sanctiebepalingen uit boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de WIA, ZW, WAO, etc. en de reglementen van werkgever zijn van toepassing.

Artikel 36: Vakantiedagen en vakantiebijslag tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, bouwt tijdens zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen en vakantiebijslag op over de volledige ziekteperiode.

Artikel 37: Samenloop vakantie en arbeidsongeschiktheid

Indien werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie worden de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie geteld wanneer:

- a) De arbeidsongeschiktheid door werkgever wordt geaccepteerd;
- b) Dan wel door een medische verklaring van een arts wordt gestaafd; in geval van arbeidsongeschiktheid in het buitenland kan door de werkgever worden verlangd dat door de werknemer een schriftelijke verklaring wordt verstrekt van een door het UWV erkende controlerende instantie in het vakantieland;
- c) Respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.



Artikel 38: Re-integratie voorschriften

Werknemer dient werkgever zo spoedig mogelijk van de verhindering mededeling te doen en zich te houden aan de re-integratie voorschriften van werkgever.



Hoofdstuk 8 Bepalingen voor Opdrachtnemer

Artikel 39: Overeenkomst van opdracht

1. De opdrachtnemer ontvangt in tweevoud een schriftelijke door de opdrachtgever ondertekende en gedateerde overeenkomst van opdracht, waarin tenminste dient te worden opgenomen:
 - a. de naam en het adres van de opdrachtgever en opdrachtnemer;
 - b. de functie van de werknemer en/of de aard van de werkzaamheden;
 - c. de duur van de overeenkomst;
 - d. de vergoeding en het moment van uitbetaling;
2. De overeenkomst van opdracht is een contractvorm waarbij de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt om anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten. De postverspreider die zijn werk verricht op basis van een overeenkomst van opdracht kan zich vrijelijk laten vervangen, mits hij en zijn vervanger zich bij die vervanging aan de relevante wettelijke, contractuele en overige zorgvuldigheidsverplichtingen houden (en de opdrachtnemer aantoonbaar controleert of het zijn vervanger is toegestaan om in Nederland te werken). De opdrachtnemer staat er in ieder geval voor in dat zijn vervanger zich houdt aan de geheimhoudingsverplichting, het briefgeheim en andere zorgvuldigheidsverplichtingen waartoe de opdrachtnemer jegens de opdrachtgever en derden is gehouden.
3. De opdrachtgever verschaft de opdrachtnemer een afschrift van de overeenkomst van opdracht. De opdrachtnemer retourneert een ondertekend exemplaar van de overeenkomst van opdracht aan de werkgever.

Artikel 40: Vergoeding opdrachtnemer

1. Voor opdrachtnemers van 23 jaar en ouder bedraagt de vergoeding het wettelijk minimum brutoloon. Werknemer heeft enkel aanspraak op vergoeding van de door werkgever via de normeringssystematiek vastgestelde norm-uren.
2. Het minimumloon wordt per jaar aangepast per 1 januari en per 1 juli aan de, door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid krachtens de Wet Minimumloon en minimum vakantiebijslag WML vastgestelde, bedragen (zie daarvoor <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>).
3. De vergoeding aan opdrachtnemers wordt als regel voor de 15e van de maand, volgend op de maand waarop de vergoeding betrekking heeft, uitbetaald.
4. Vanaf 1 januari 2014, wordt aan iedere opdrachtnemer na elk volledig gewerkt (dienst)jaar bij dezelfde opdrachtgever een extra fee uitgekeerd.

a. Na 1 volledig (dienst)jaar (na 1 januari 2014)	3%;
b. Na 2 volledige (dienst)jaren (na 1 januari 2014)	4%;
c. Na 3 volledige (dienst)jaren (na 1 januari 2014)	6%.

Het bruto fee-bedrag wordt vastgesteld door het percentage te berekenen over de – volgens de norm-urensystematiek gewerkte en uitbetaalde uren inclusief vakantiegeld van het voorafgaande (dienst)jaar en exclusief de eventueel verwerkte fee.



5. De extra fee bedoeld in dit artikel zal in één keer worden uitbetaald uiterlijk in de derde maand na de laatste maand van het volledig gewerkte jaar.
6. In afwijking van het bepaalde in lid 5 van dit artikel is het werkgever toegestaan om de extra fee geheel of gedeeltelijk in de maandelijkse vergoeding te verwerken.
7. Indien de opdrachtnemer na 1 januari 2014 minder dan 12 maanden bij de opdrachtgever post verspreidt, zal de extra fee niet, ook niet pro rato worden betaald.



Hoofdstuk 9 Overige bepalingen

Artikel 41: Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van de postverspreider wordt, indien van toepassing, aan de echtgeno(o)t(e), levenspartner of relatiepartner, een uitkering ineens verstrekt ter hoogte van 3 bruto maandbedragen.
2. Eventuele betalingen uit hoofde van door werkgever afgesloten ongevallen- of arbeidsongeschiktheidsverzekeringen aan de nabestaanden worden op deze uitkering genoemd in het vorige lid in mindering gebracht en verrekend.

Artikel 42: Ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering

De werkgever is gehouden een (bedrijfs-)ongevallenverzekering en een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten, die een verzekeringsdekking verleent aan de bij haar werkzaam zijnde postverspreiders op basis van arbeidsovereenkomst alsmede postverspreiders werkzaam op basis van een overeenkomst van opdracht. De te betalen premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van de werkgever. De polisvoorwaarden liggen ter inzage ten kantore van de werkgever.

Artikel 43: Organisatieverlof (met behoud van loon)

1. De werknemer die ambassadeur is van de werknemersorganisatie waarmee deze cao is aangegaan heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende 4 dagen per kalenderjaar.
2. De ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze cao overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaardenregelingen. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming waarin hij werkzaam is het aanspreekpunt voor zijn collega's.
3. De werknemersorganisatie waarmee deze cao is aangegaan zal aan de werkgever schriftelijk mededelen welke werknemer tot ambassadeur is aangesteld. Voor het opnemen van verlof dient de ambassadeur een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
4. De werknemer die lid is van de werknemersorganisatie waarmee deze cao is gesloten en niet is aangesteld als ambassadeur heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof gedurende 1 dag per kalenderjaar voor het bijwonen van ledenvergaderingen. Voor elke vergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 44: Minnelijke oplossing van geschillen

Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen een werkgever en de vakorganisaties of tussen cao-partijen onderling zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden beslecht.



Artikel 45: Klachtenregeling

1. Indien werkgever(s) en postverspreider(s) van mening verschillen over de uitleg of toepassing van enige bepaling in deze cao, kunnen zij zich, indien en voor zover is voldaan aan de voorwaarden in lid 3 van dit artikel, wenden tot de geschillencommissie zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel.
2. De geschillencommissie bestaat in ieder geval uit 2 vertegenwoordigers van werknemerszijde en 2 vertegenwoordigers van werkgeverszijde. De geschillencommissie is al naar gelang de aard en het belang van het geschil, gerechtigd tot het (tijdelijk) benoemen van een externe deskundige.
3. De geschillencommissie is slechts bevoegd van het geschil kennis te nemen, onder de volgende voorwaarden.
 - a. Het geschil dient betrekking te hebben op de collectieve belangen van zowel postverspreiders als werkgevers, die onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Uitdrukkelijk worden uitgesloten de geschillen die overwegend van individueel belang zijn.
 - b. Partijen hebben de bij werkgever geldende interne klachtenregeling doorlopen.
 - c. Het geschil dient aanhangig te zijn gemaakt door één van de partijen van deze cao.
4. Een geschil dient schriftelijk aanhangig te worden gemaakt en gericht te worden aan de geschillencommissie. De geschillencommissie bepaalt haar eigen werkwijze. Door het voorleggen van het geschil aan de geschillencommissie conformeren de betrokken partijen zich aan de wijze van beslechting van het geschil.
5. Naar het oordeel van de geschillencommissie wordt bij de behandeling van het geschil de procedure gevolgd die afhankelijk van de aard en het belang van het geschil het meest effectief en gewenst lijkt.

Artikel 46: Normering

1. De beloning van de postverspreiders is gebaseerd op normeringssystematieken.
2. Cao-partijen spreken af dat op bedrijfsniveau gewerkt zal worden aan duidelijke communicatie over de normeringssystematiek. Onderdeel van de communicatie is dat effectieve transparantie betracht wordt. De postverspreider moet kunnen begrijpen waarom hij een bepaalde vergoeding heeft gekregen en hoe deze is opgebouwd.



