

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
POSTVERSPREIDERS**

Van 1 april 2009 tot en met 30 september 2012

INHOUDSOPGAVE	Pagina
Preambule	3
Hoofdstuk 1 Algemeen	4
Artikel 1 Definities	4
Artikel 2 Werkingssfeer	7
Artikel 3 Duur van de overeenkomst	7
Artikel 4 Dispensatie	8
Artikel 5 Naleving cao	8
Artikel 6 Tussentijds overleg	9
Artikel 7 Beginselakkoord	9
Artikel 8 Evaluatie	10
Artikel 9 Sociaal Fonds	11
Artikel 10 Deeltijd	11
Hoofdstuk 2 Verplichtingen	12
Artikel 11 Verplichtingen vakorganisaties	12
Artikel 12 Verplichtingen werkgever	12
Artikel 13 Verplichtingen werknemer	13
Hoofdstuk 3 Dienstverband	15
Artikel 14 Overgang OVO naar arbeidsovereenkomsten	15
Artikel 15 Aanbieding arbeidsovereenkomsten	15
Artikel 16 Verlenging	16
Artikel 17 Indiensttreding en proeftijd	16
Artikel 18 Beëindiging	16
Hoofdstuk 4 Arbeidstijd, vakantie en verlof	17
Artikel 19 Vaststelling arbeidstijden	17
Artikel 20 Vakantie	17
Artikel 21 Zon- en feestdagen	19
Artikel 22 Bijzonder verlof	19
Hoofdstuk 5 Beloning en toeslagen	20
Artikel 23 Beloning	20
Artikel 24 Meeruren	20
Artikel 25 Toeslagen voor het werken op onregelmatige tijdstippen	20
Artikel 26 Vakantietoeslag	20
Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 27 Arbeidsongeschiktheid	21
Hoofdstuk 7 Bijzondere bepalingen	22
Artikel 28 Bijzondere bepalingen opdrachtnemers	22
Bijlage 1 Beginselakkoord	24
Collectieve Arbeidsovereenkomst Sandd B.V.	29
Collectieve Arbeidsovereenkomst Netwerk VSP Geadresseerd B.V.	31

Preambule

Contractpartijen

Ondergetekenden:

1. De **WERKGEVERSVERENIGING POSTVERSPREIDERS NEDERLAND**, te Gorinchem,

als partij ter ene zijde,

en

2. **CNV PUBLIEKE ZAAK**, gevestigd te Den Haag,
3. **CNV BEDRIJVENBOND**, gevestigd te Utrecht,
4. **BVPP**, gevestigd te Tilburg,
5. **FNV BONDGENOTEN**, gevestigd te Utrecht,
6. **ABVAKABO FNV**, gevestigd te Zoetermeer,

elk als partij ter andere zijde,

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 Definities

a. Werkgever c.q. opdrachtgever

Een rechtspersoon die post doet verspreiden danwel doet sorteren en verspreiden, in die zin dat hij geadresseerde post verspreidt danwel sorteert en verspreidt, op zodanige wijze dat binnen een vastgesteld geografisch gebied in Nederland, volgens een vastgestelde frequentie en binnen een vastgesteld tijdvak afzonderlijke adressen binnen dat gebied ten behoeve van de bestelling worden aangedaan.

b. Werkgeversvereniging

De Werkgeversvereniging Postverspreiders Nederland, de partij genoemd ter ener zijde.

c. Vakorganisatie

Elk der partijen genoemd ter andere zijde.

c. OR

De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

d. Postverspreider

De natuurlijke persoon, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst danwel op basis van een overeenkomst van opdracht, die als hoofdactiviteit in Nederland geadresseerde post verspreidt danwel geadresseerde post sorteert en in Nederland verspreidt. Van een hoofdactiviteit in voormelde zin is sprake indien niet meer dan 20% van zijn werkzaamheden voor de werkgever c.q. opdrachtgever andere activiteiten betreft.

e. Werknemer

Iedere postverspreider die op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW, in dienst van de werkgever persoonlijk tegen beloning arbeid voor hem verricht. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair, de vakantiewerker, de scholier, de student en de postverspreider die een oudedagsvoorziening geniet. Ten aanzien van de postverspreider die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst worden de volgende drie categorieën onderscheiden:

- *postverspreider A:*
de werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang per week van minimaal 25 uur en maximaal 40 uur;
- *postverspreider B:*
de werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang per week van minimaal 16 uur tot 25 uur;
- *postverspreider C:*
de werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang per week van minimaal 3 uur tot 16 uur.

- f. Opdrachtnemer**
Een postverspreider met een overeenkomst van opdracht. Voor opdrachtnemers gelden alleen de bepalingen van hoofdstuk 7 van deze cao.
- g. Maand**
Een kalendermaand.
- h. Dienstrooster**
Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- i. (Bruto) Loon**
Het brutoloon, conform artikel 23 van deze cao, per maand op basis van het aantal gewerkte uren in de betreffende maand, met een minimum van het aantal minimaal overeengekomen uren.
- j. Uurloon**
1/173,33 van het wettelijk minimum (jeugd) loon per maand.
- k. Meeruren**
Meeruren zijn uren boven de overeengekomen maximale arbeidsuren tot 40 uur per week.
- l. Overuren**
Overuren zijn uren, niet liggend op zondag, waarmee in opdracht van de werkgever de arbeidstijd van 40 uur in de week wordt overschreden.
- m. Werkgebied**
Het verspreidingsgebied waar de postverspreider binnen een straal van 10 kilometer rekenend vanaf de grens van zijn wijk(en) te werk gesteld kan worden.
- n. Wijk(en)**
Het vaste verspreidingsgebied van een postverspreider.
- o. Geadresseerde post**
Individueel te verspreiden brieven of geadresseerde tijdschriften en dagbladen in de zin van de Postwet.
- p. Arbeidskosten**
De arbeidskosten worden gevormd door de brutoloonssom van de postverspreiders met een arbeidsovereenkomst vermeerderd met de vergoedingen van de postverspreiders met een overeenkomst van opdracht.
- q. Beginselakkoord**
Het door partijen op 24 april 2008 gesloten en ondertekende Beginselakkoord, waarvan een kopie als bijlage 1 wordt aangehecht aan deze cao.

- r. Ingroeimodel**
Door partijen binnen 6 maanden na volledige liberalisering overeen te komen afspraken, die gaan over de verhouding tussen arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht, gekoppeld aan een aantal nader overeen te komen criteria en uitgangspunten, zoals die zijn opgenomen in het Beginselakkoord.
- s. Evaluatieperiode**
De periode gelegen tussen de twaalfde en vijftiende, tussen de tweeëntwintigste en vijfentwintigste en tussen de tweeëndertigste en vijfendertigste maand na liberalisering.
- t. Liberalisering**
De volledige vrijmaking van de Nederlandse postmarkt met ingang van de datum genoemd in het daartoe strekkende en in de Staatscourant/het Staatsblad gepubliceerde besluit van de staatssecretaris van Economische Zaken.
- u. Cao**
Collectieve Arbeidsovereenkomst Postverspreiders.
- v. Cao-partijen**
De partijen die deze cao zijn aangegaan en als zodanig zijn vermeld in de preambule van deze cao te weten, de partij die optreedt namens werkgevers ter ener zijde en de partijen die optreden namens werknemers, ter andere zijde.
- w. Cao-SFP**
Cao Sociaal Fonds Postverspreiders.
- x. SSFP**
Stichting Sociaal Fonds Postverspreiders.
- y. SNCP**
Stichting Naleving Cao Postverspreiders.

Artikel 2 Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst heeft uitsluitend betrekking op postverspreiders werkzaam voor een werkgever of opdrachtgever in de zin van deze cao.
- 2a. Deze overeenkomst is niet van toepassing op TNT N.V. of aan TNT N.V. verbonden ondernemingen, noch op postverspreiders werkzaam voor TNT N.V. of aan TNT N.V. verbonden ondernemingen.
- 2b. Deze overeenkomst is wel van toepassing op (postverspreiders werkzaam voor) Netwerk VSP Geadresseerd B.V. en alle overige door TNT op enige wijze direct of indirect in stand te houden (bestaande of nieuwe) ondernemingen en bedrijven die soortgelijke, vergelijkbare en/of daarmee gelijk te stellen activiteiten exploiteren of doen exploiteren als Netwerk VSP Geadresseerd B.V.
3. Deze overeenkomst is evenmin van toepassing op postverspreiders werkzaam voor een werkgever of opdrachtgever 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.
4. Deze overeenkomst is tot slot ook niet van toepassing op 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 Duur van de overeenkomst

Looptijd van de cao

1. De cao treedt in werking op 1 april 2009 en heeft vervolgens een looptijd van drie en een half jaar (42 maanden).

Tussentijdse opzegging

2. De cao kan gedurende de looptijd zoals genoemd in lid 1 tussentijds door één van de cao-partijen in de laatste week van de evaluatieperiode zoals genoemd in artikel 8 van de cao schriftelijk per aangetekend schrijven aan de overige cao-partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.
3. Uitsluitend in het geval dat door ten minste de helft van de vakorganisaties of door de werkgeversvereniging tussentijds is opgezegd eindigt de cao na opzegging voor alle partijen.
4. Ingeval door minder dan de helft van de vakorganisaties tussentijds is opgezegd, blijft de cao de andere partijen verbinden als ware er niet opgezegd.

Opzegging bij expiratie

5. Indien één der cao-partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven aan de overige cao-partijen te kennen heeft gegeven dat zij deze overeenkomst wenst op te zeggen, verplichten partijen zich in overleg te treden teneinde een nieuwe cao overeen te komen.
6. Indien geen opzegging heeft plaatsgevonden wordt deze overeenkomst geacht stilzwijgend te zijn verlengd, steeds voor de duur van één jaar.

Artikel 4. Dispensatie

1. Cao-partijen kunnen in gemeenschappelijk overleg aan een werkgever op diens verzoek, indien zich binnen die onderneming bijzondere omstandigheden voordoen, dispensatie verlenen van bepalingen van deze cao of van haar bijlagen.
2. Dispensatie kan uitsluitend schriftelijk en met redenen omkleed worden aangevraagd bij cao-partijen, p/a het secretariaat van cao-partijen, Postbus 693 4200 AR te Gorinchem. Aan dispensatie kunnen voorwaarden worden verbonden.

Artikel 5. Naleving cao

1. Er is een Stichting Naleving Cao Postverspreiders opgericht door partijen bij deze cao. De stichting heeft zijn secretariaat bij cao-partijen en is gevestigd te Gorinchem.
2. De SNCP heeft tot doel het bevorderen en toezien op de naleving van deze cao en de cao SFP.
3. Cao-partijen delegeren daartoe hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO aan de SNCP voor zover het betreft de vorderingen tot nakoming en vorderingen ter zake van de schade die zij zelf lijden te gevolge van niet-nakoming.
4. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van de SNCP binnen vier weken schriftelijk aan te tonen dat de volgende artikelen van deze cao zijn nageleefd: artikel 14 lid 1,2,4 en 5, artikel 19, lid 1,2,3 en 14, artikel 22 lid 1 en 2, artikel 23, artikel 24 lid 1 en 2, artikel 25 lid 1 en 2, artikel 26 lid 1,2 en 3, artikel 27 lid 1 en 2.
5. De samenstelling en werkwijze van de SNCP is vastgelegd in haar statuten en de reglementen en maken onderdeel uit van zowel de onderhavige cao als de cao SFP.

Artikel 6 Tussentijds overleg

Verplichting tot gezamenlijk overleg

1. Indien een der cao-partijen te kennen heeft gegeven wijzigingen te willen aanbrengen in één of meer bepalingen van de cao en/of aanvullingen in de cao te willen doorvoeren teneinde de naleefbaarheid van cao te verbeteren zal hij een aangetekend schrijven sturen aan de overige cao-partijen en zal vervolgens gezamenlijke overleg hieromtrent plaatsvinden.

Termijn voor overleg

2. Het overleg als bedoeld in het eerste lid moet binnen twee (2) maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als cao-partijen in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

Wijzigingen en AVV

3. Het in de vorige leden bepaalde neemt niet weg dat het ieder der partijen vrij staat om tussentijds partijen uit te nodigen voor overleg over wijziging van de cao. Indien partijen tijdens dit overleg tot wijziging van de cao komen, worden deze wijzigingen zo spoedig mogelijk ter verbindend verklaring aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) voorgelegd.

Artikel 7 Beginselakkoord

1. Van deze cao maakt het Beginselakkoord integraal onderdeel uit en de inhoud daarvan wordt als hier herhaald en ingelast beschouwd.
2. Waar in het Beginselakkoord “postbezorger” staat vermeld moet worden gelezen “postverspreider” in de zin van deze cao.
3. Onderdeel van het Beginselakkoord is een ingroeimodel. Van dit ingroeimodel zullen de onderstaande bepalingen onder meer – maar niet beperkt tot – onderdeel uitmaken:
 - a. Cao-partijen spreken binnen een half jaar na inwerkingtreding van deze cao een ingroeimodel af, waarin afspraken staan over de verhouding tussen arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht volgens de bepalingen, voorwaarden en criteria van het beginselakkoord (bijlage 1).
 - b. Als uitgangspunt voor het ingroeimodel geldt dat drieëneenhalf (3,5) jaar na volledige liberalisering van de postmarkt in Nederland, overeenkomstig de voorwaarden van het ingroeimodel, binnen ieder postbedrijf dat onder de werkingssfeer van deze cao valt 80% van de postverspreiders werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst.
 - c. Cao-partijen streven naar arbeidsovereenkomsten met een zo groot mogelijke omvang.
 - d. Onderzocht wordt op welke wijze nieuwe postverspreider geworven kunnen worden uit groepen die een zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben, waarbij nadrukkelijk in overweging genomen wordt in hoeverre

- bestaande en toekomstige nationale en Europese subsidies om de arbeidsparticipatie van bepaalde groepen te vergroten ingezet kunnen worden.
- e. Gedurende de duur van de ingroeiperiode zullen partijen het ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid als gevolg van nevenwerkzaamheden en het gebruik van bijzondere verlofvormen monitoren en evalueren in relatie tot het gemiddelde in Nederland.
4. Met uitzondering het bepaalde in lid 1. van het Beginselakkoord geldt bij strijd tussen de tekst van het Beginselakkoord en de niet limitatieve opsomming in lid 3 van deze bepaling de tekst van het Beginselakkoord.

Artikel 8. Evaluatie

1. De cao wordt gedurende de looptijd drie maal geëvalueerd, één maal na twaalf maanden, één maal na tweeëntwintig maanden en één maal na tweeëndertig maanden. De duur van de evaluatieperiode is drie maanden. Deze evaluatie is gericht op en vormt de basis voor de uitvoering van het ingroeimodel waarvan een aantal uitgangspunten zijn opgenomen in art. 5 van deze cao, het Beginselakkoord en art. 14 van deze cao.
2. De eerste dag van de evaluatieperiode zal door onafhankelijke externe deskundigen een rapport opgeleverd worden met een verslag over de groei van het aantal, het percentage en de kwaliteit van de arbeidsovereenkomsten, de mogelijkheden voor verdere groei van percentage en kwaliteit van de arbeidsovereenkomsten en een advies hierover.
3. Partijen zullen ter uitvoering van het tweede lid een overeenkomst sluiten met een deskundige als bedoeld in dat lid die deze evaluatie zal verzorgen.
4. Tijdens de evaluatieperiode beslissen partijen op grond van het ingroeimodel, het rapport en het advies als bedoeld in het tweede lid van dit artikel over de noodzakelijke aanpassing van art. 14. Het ingroeimodel zal leiden tot een periodieke stijging van het percentage arbeidsovereenkomsten.
5. De aanpassing van de cao wordt zo snel mogelijk doch uiterlijk op de laatste dag van de evaluatieperiode doorgevoerd waarna direct algemeen verbindend verklaring van de wijziging wordt gevraagd.
6. In de laatste week van elke evaluatieperiode kan tussentijds opgezegd worden conform art. 3, tweede tot en met vierde lid.

Artikel 9 Sociaal Fonds

1. Er is een Stichting Sociaal Fonds voor Postverspreiders opgericht door de cao-partijen bij de cao SFP, welke ten doel heeft het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak en het subsidiëren en financieren van activiteiten die daartoe kunnen bijdragen.
2. De werkgever is ten behoeve van de SSFP per kalenderjaar een bijdrage verschuldigd.
3. De hoogte van de bijdrage wordt bepaald in de cao SFP.

Artikel 10 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.

Hoofdstuk 2 Verplichtingen

Artikel 11 Verplichtingen vakorganisaties

1. De vakorganisaties verbinden zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te bevorderen.
2. De vakorganisaties 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 12 Verplichtingen werkgever

1. *Algemeen*
 - a. De werkgever is gehouden zich te gedragen als een goed werkgever.
 - b. De werkgever is verplicht generlei actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijzigingen aan te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden.
 - c. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.
2. *Werkgelegenheid*
 - a. De werkgever zal de vakorganisaties, indien zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.
De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij dit – zulks ter uitsluitende beoordeling van de werkgever – door omstandigheden aangewezen is. Indien dit laatste het geval is, zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakbonden en de ondernemingsraad, ongeacht de wettelijke verplichtingen.
 - b. Onverminderd de verplichtingen voortvloeiend uit het SER-besluit Fusiegedragsregels is de werkgever, die in de regel vijftig (50) werknemers in dienst heeft, verplicht bij fusies, bedrijfssluitingen, concentraties, overnames e.d. zo spoedig mogelijk de werknemersorganisaties in te schakelen. Eveneens zal worden voldaan aan de verplichtingen conform de Wet op de Ondernemingsraden.
3. *Arbeidsomstandigheden*

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goed arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.

Artikel 13 Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf, de klanten en andere relaties van de werkgever mede te delen, waarvan hij weet dat hij het geheim moet houden of redelijkerwijs het vertrouwelijke karakter kan vermoeden.
4. De werknemer is gehouden bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen danwel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid, één en ander zoals een goed werknemer betaamt. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding.
5. De werknemer is verplicht om bij een controle binnen het bedrijf door de Arbeidsinspectie, 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.
6. Indien de werkgever de kosten van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer, als bedoeld in artikel 27 lid 1 van deze cao, kan verhalen op een of meer derden zal de werknemer de werkgever de daartoe benodigde informatie verstrekken.
7. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever de werknemer verplichten de door de werkgever voor de functie voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. De werknemer verworft deze bedrijfskleding in eigendom en betaalt daarvoor de helft van de aanschafkosten. Na twee jaar dienstverband wordt de eigen bijdrage teruggestort aan de werknemer. De kosten van reiniging en onderhoud van de bedrijfskleding zijn voor rekening van de werknemer.

8. *Nevenwerkzaamheden*

- a. Het is de werknemer niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten bij een andere werkgever waarop deze cao van toepassing is, in de zin van deze cao, behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
- b. De werknemer is verplicht overige nevenwerkzaamheden bij werkgevers, anders dan in de zin van sub a, vooraf te melden aan de werkgever. Werkgever zal zijn toestemming voor deze nevenwerkzaamheden verlenen indien deze werknemer niet belemmeren in een goede uitoefening van zijn functie, het belang van de onderneming daardoor niet wordt geschaad alsmede er door de combinatie van neven- en hoofdwerkzaamheden geen strijd ontstaat met de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen (ondermeer Arbeidstijdenwet).
- c. Onder nevenwerkzaamheden wordt verstaan: het bekleden van een (on-) betaalde functie anders dan in dienst van de werkgever.

Hoofdstuk 3 Dienstverband

Artikel 14 Overgang OVO naar arbeidsovereenkomsten

1. Vanaf 1 januari 2010 wordt aan de postverspreider die minimaal 2 jaar en 9 maanden werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht een arbeidsovereenkomst aangeboden.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel gelden voor Sandd B.V. en voor Netwerk VSP geadresseerd B.V. andere regels die zijn vastgelegd in aparte cao's. Deze cao's maken onderdeel uit van de cao Postverspreiders en zijn als bijlage toegevoegd aan deze cao.
3. De acceptatie van een arbeidsovereenkomst geschiedt op basis van vrijwilligheid. Indien de opdrachtnemer een arbeidsovereenkomst weigert blijft hij zijn werkzaamheden verrichten op basis van een Overeenkomst van Opdracht.
4. In afwijking van art. 15 lid 1 kan de werkgever gedurende de periode tot 1 oktober 2012 arbeidsovereenkomsten aanbieden waarvan het minimum aantal arbeidsuren per week zal worden bepaald aan de hand van het minimaal aantal uitbetaalde uren in enige week in het voorafgaande kalenderjaar. Het maximum aantal arbeidsuren bedraagt 120% van het maximaal uitbetaalde uren in enige week in het voorafgaande kalenderjaar.

Artikel 15 Aanbieding arbeidsovereenkomsten

1. 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.
2. De werkgever streeft naar de totstandkoming van arbeidsovereenkomsten van een zo groot mogelijke omvang, met inachtneming van de bepalingen, criteria en voorwaarden van het Beginselakkoord.
3. De werkgever zal de werknemer tenminste te werk stellen gedurende het voor hem geldende minimum aantal arbeidsuren per week.
5. Indien aan de werknemer het minimum aantal uren niet aangeboden kan worden, kan de werkgever de werknemer tewerkstellen in een andere wijk binnen het eigen werkgebied. Voorts kan de werkgever de werknemer tewerkstellen in een andere wijk tot het maximum aantal uren van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 16 Verlenging

Gedurende de periode tot 1 oktober 2012 kunnen in afwijking van de bepalingen in de leden 1 t/m 4 van artikel 7:668a BW acht (8) arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd aangeboden worden.

Artikel 17 Indiensttreding en proeftijd

1. De arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk is vermeld dat deze is aangegaan voor een bepaalde tijd.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden ongeacht de aard en de duur van deze overeenkomst. In de individuele arbeidsovereenkomst kan schriftelijk worden overeengekomen dat een kortere of helemaal geen proeftijd geldt.

Artikel 18 Beëindiging

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 17 lid 2, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde.
2. Bij een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
 - door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste één maand;
 - door opzegging door de werknemer met een termijn van één maand.De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
3. Bij een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege:
 - op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak of voltooiing van bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
4. Voorts kan de arbeidsovereenkomst eindigen met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst. Wenst slechts een van beide partijen de arbeidsovereenkomst te beëindigen, dan eindigt deze door opzegging door de betreffende partij of door ontbinding door de kantonrechter.
5. Zowel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde als voor onbepaalde tijd eindigt bovendien van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Hoofdstuk 4 Arbeidstijd, vakantie en verlof

Artikel 19 Vaststelling arbeidstijden

Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 40 uur per week.

Werktijden

2. Postverspreider A werkt op basis van een dienstrooster. De werkgever die de werktijden van de werknemer vaststelt of opnieuw vaststelt in een dienstrooster, deelt dit rooster zo tijdig mogelijk, doch tenminste 7 dagen van te voren aan die werknemer mede.
3. Postverspreiders B en C kunnen hun eigen tijd indelen binnen het door de werkgever gehanteerde verspreidkader.

Meeruren

4. Meeruren worden verricht op basis van vrijwilligheid.

Artikel 20 Vakantie

Vakantie-uren

1. De vakantie-uren worden opgebouwd naar rato van het aantal gewerkte uren, met een maximum van 40 uur per week.

Wijze van berekenen aantal vakantie-uren

2. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op vakantie met een omvang van vier maal het gemiddeld aantal gewerkte uren per week gedurende het voorgaande kalenderjaar of evenredig deel daarvan als niet het gehele jaar gewerkt is, met een minimum van het aantal contractueel minimaal overeengekomen uren.
3. De aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand. De werknemer die voor of op de 15^e van een kalendermaand in dienst, danwel uit dienst is getreden, wordt daarbij geacht op de eerste van die kalendermaand in dienst, danwel uit dienst te zijn getreden. De werknemer die ná de 15^e van de kalendermaand in dienst danwel uit dienst is getreden, wordt geacht op de eerste van de navolgende kalendermaand in dienst, danwel uit dienst te zijn getreden.

Snipperdagen

4. 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.

5. Werknemer kan de overblijvende vakantie conform artikel 7:638 BW opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever stelt hem in staat ten minste het wettelijk minimum aan vakantiedagen jaarlijks op te nemen.

Vakantie bij arbeidsongeschiktheid

6. In afwijking van lid 1, bouwt de werknemer bij volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte slechts vakantie-uren op over maximaal de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier (4) weken opvolgen worden samengeteld. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer heeft geen aanspraak op de opbouw van vakantie-uren over het gedeelte van de contractueel overeengekomen minimum arbeidsduur waarop hij de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte.

Aanvraag vakantie

7. De werkgever kan bepalen dat de werknemer de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip schriftelijk aan de werkgever kenbaar maakt.

Aaneengesloten vakantie

8. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door werkgever overeenkomstig de wens van werknemer vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
9. 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.

Samenloop vakantie en arbeidsongeschiktheid

10. Indien werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie worden de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie geteld wanneer:
 - de arbeidsongeschiktheid door werkgever wordt geaccepteerd;
 - danwel door een medische verklaring 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;
 - respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
11. Werknemer dient werkgever zo spoedig mogelijk van de verhindering mededeling te doen en zich te houden aan de controlevoorschriften.
12. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet wordt genoten, zal werkgever na overleg met werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.
13. Een werknemer mag tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid slechts op vakantie gaan als de bedrijfsarts daarvoor toestemming heeft verleend.

Uitbetaling c.q. verrekening vakantiedagen bij einde dienstverband

14. Indien de werknemer hem toekomstige vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zullen de opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
15. Teveel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
16. Werkgever en werknemer kunnen – al dan niet in het kader van een beëindigingsregeling – individueel anders overeenkomen dan hetgeen bij lid 14 en 15 is vermeld.

Artikel 21 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koninginnedag.
2. Zon- en feestdagen omvatten een tijdvak van 24 aaneengesloten uren, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt. Hierbij wordt rekening gehouden met de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet.

Artikel 22 Bijzonder verlof

Werknemer kan in voorkomende gevallen een beroep doen op (al dan niet doorbetaald) bijzonder verlof voor zover de wet dit voorschrijft.

Hoofdstuk 5 Beloning en toeslagen

Artikel 23 Beloning

1. Voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt het brutoloon per 1 juli 2009 in geval van een 40-urige werkweek € 1.398,60 bruto per maand, € 322,75 bruto per week, € 64,55 bruto per dag, respectievelijk € 8,07 bruto per uur. 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.
2. Het loon wordt als regel op de 10^e van de maand, volgend op de maand waarop het loon betrekking heeft, betaalbaar gesteld.

Artikel 24 Meeruren

Meeruren worden betaald conform het voor werknemer geldend bruto uurloon.

Artikel 25 Toeslagen voor het werken op onregelmatige tijdstippen

Vergoeding overuren

1. De op verzoek van de werkgever door werknemer gewerkte overuren worden vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 30%.

Vergoeding werken op zon- en feestdagen.

2. De werknemer ontvangt voor de door hem gewerkte uren op zon- en feestdagen zijn bruto uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.

Artikel 26 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.

Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 27 Arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten heeft hij gedurende 104 weken, vanaf de derde dag van zijn arbeidsongeschiktheid, recht op doorbetaling van loon, conform het bepaalde in lid 2 en 3.
2. Het loon van een werknemer, op het moment dat lid 1 zich voordoet, bedraagt, bij een werknemer die langer dan één [1] jaar in dienst is van werkgever, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 100% en in het tweede jaar 70% van het geldend minimumuurloon maal het gemiddeld aantal gewerkte uren per week over het voorafgaande kalenderjaar, met een minimum van het aantal contractueel overeengekomen uren.
3. Het loon van en werknemer, op het moment dat lid 1 zich voordoet, bedraagt, bij een werknemer die korter dan één [1] jaar in dienst is gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 100% en in het tweede jaar 70%, van het geldend minimumuurloon maal het minimum aantal contractueel overeengekomen uren.
4. 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.
5. 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.

Hoofdstuk 7 Bijzondere bepalingen

Artikel 28 Bijzondere bepalingen opdrachtnemers

1. De vergoeding aan opdrachtnemers wordt als regel voor de 15^e van de maand, volgend op de maand waarop de vergoeding betrekking heeft, uitbetaald.
2. De opdrachtgever verschaft de opdrachtnemer een afschrift van de overeenkomst van opdracht.
3. Op basis van de bepalingen in het Beginselakkoord treden partijen, nadat overeenstemming over het ingroeimodel is bereikt, in overleg over de voorwaarden waaronder de beloning waaronder de opdrachtnemers hun werkzaamheden verrichten.

Aldus is overeengekomen tussen partijen en ondertekend op te,

Werkgeversvereniging Postverspreiders
Nederland
De heer G.J. Morsink

CNV PUBLIEKE ZAAK
Mevrouw I. Bakker

CNV BEDRIJVENBOND
De heer J. Jongejan

CNV BEDRIJVENBOND
De heer J. van Egmond

BVPP
De heer P. Jekkers

FNV BONDGENOTEN
De heer H. van der Kolk

ABVAKABO FNV
De heer P. Wiechmann

Bijlage 1 Beginselakkoord

BEGINSELAKKOORD

Nieuwe postbedrijven en de vakverenigingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenvorming bij nieuwe toetreders tot de postmarkt.

De ondergetekenden:

1. **SANDD B.V.**, gevestigd te Apeldoorn,
2. **DEUTSCHE POST SELEKTMAIL NEDERLAND C.V.**, gevestigd te Utrecht,

partijen ter ene zijde, hierna gezamenlijk te noemen: de “Nieuwe Postbedrijven”,

en

3. **CNV PUBLIEKE ZAAK**, gevestigd te Den Haag,
4. **CNV BEDRIJVENBOND**, gevestigd te Utrecht,
5. **BVPP**, gevestigd te Tilburg,
6. **FNV BONDGENOTEN**, gevestigd te Utrecht,

partijen ter andere zijde, hierna gezamenlijk te noemen: de “Vakverenigingen”,

partijen sub 1 tot en met 6 worden hierna gezamenlijk aangeduid als; “Partijen”;

PARTIJEN NEMEN IN AANMERKING DAT:

- Partijen de wens hebben afspraken te maken over de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden voor postbezorgers werkzaam bij de Nieuwe Postbedrijven.
- Partijen het wenselijk vinden dat deze afspraken zullen worden vastgelegd in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst (“cao”), die door middel van een algemeen verbindendverklaring (“AVV”) zal gaan gelden voor de Nieuwe Postbedrijven en alle reeds bestaande postbedrijven (uitgezonderd TNT en aan haar gelieerde bedrijven/ondernemingen, maar inclusief “Netwerk VSP Geadresseerd”) alsook voor alle nieuwe toetreders tot de geliberaliseerde Nederlandse postmarkt; Hierbij zal rekening gehouden worden met nationaal- en internationaalrechtelijke bepalingen inzake het van toepassing verklaren van in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden op werknemers in dienst van andere (buitenlandse) werkgevers.
- Partijen constateren dat het oprichten van een werkgeversvereniging teneinde tot de hiervoor bedoelde algemeen verbindend verklaring van de sectorale cao te komen noodzakelijk is.
- Partijen ernaar streven dat postbezorgers hun werkzaamheden zullen verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst.
- Partijen erkennen dat de Nieuwe Postbedrijven in een opstartsituatie verkeren, hun marktaandeel in de totale postmarkt nog gering is en het opbouwen van een gezonde marktpositie vanwege de specifieke netwerkkarakteristieken sterk afhankelijk is van de postvolumedichtheid per huishouden en bezorgdag in relatie tot de vaste kosten van de Nieuwe Postbedrijven.
- Partijen erkennen dat de ontwikkeling van de Nieuwe Postbedrijven onder meer gekoppeld is aan de verdere liberalisering van de postmarkt en hun (economische en financiële) groei in de komende jaren en dat de Nieuwe Postbedrijven mitsdien in staat en gelegenheid moeten worden gesteld tot een verantwoorde bedrijfsvoering.

PARTIJEN SPREKEN ALS VOLGT AF:

1. Partijen spannen zich maximaal in om binnen zes [6] maanden na de liberalisering van de postmarkt een sectorale cao overeen te komen, die met in achtneming van het hierna in artikel 4 bepaalde, zal gelden voor de postbezorgers van de Nieuwe Postbedrijven en alle bestaande postbedrijven alsook voor alle nieuwe toetreders tot de geliberaliseerde Nederlandse postmarkt. De sectorale cao zal met terugwerkende kracht gelden per datum liberalisering van de postmarkt, met uitzondering van die cao-bepalingen waarvan één der Partijen dat niet wenst.
2. Partijen vragen na het afsluiten van de cao zo spoedig mogelijk algemeen verbindendverklaring aan.
3. Partijen treden, gedurende het proces om tot een (algemeen verbindend verklaarde) sectorale cao te komen, zoveel en zo vaak als één van hen dat nodig en/of nuttig acht, in overleg met die (vertegenwoordigers van) (overheids) instanties, (overheids) instellingen en/of departementen en/of autoriteiten wier advies, oordeel of aanbeveling zij wenselijk achten te ontvangen voorafgaand en/of na het sluiten van de sectorale cao.
4. In de (werkings sfeer)bepaling(en) van de sectorale cao zal worden bepaald dat TNT Post en alle met haar gelieerde bedrijven en ondernemingen in de ruimste zin van het woord zijn uitgesloten, met uitzondering van Netwerk VSP Geadresseerd en alle overige door TNT op enige wijze – direct of indirect – in stand te houden (bestaande of nieuwe) ondernemingen en bedrijven die soortgelijke, vergelijkbare en/of daarmee gelijk te stellen activiteiten exploiteren of doen exploiteren als Netwerk VSP Geadresseerd.
5. Partijen streven met inachtneming van de in de considerans en deze overeenkomst opgenomen uitgangspunten naar de totstandkoming van arbeidsovereenkomsten met postbezorgers.
6. Partijen spannen zich maximaal in om binnen zes maanden na de datum van de liberalisering van de postmarkt een voor alle Nieuwe Postbedrijven gezamenlijk geldend ingroeimodel af te spreken. Hierin zullen afspraken staan over de verhouding tussen arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht gekoppeld aan de criteria en uitgangspunten van het overeen te komen ingroeimodel. Dit ingroeimodel is onlosmakelijk verbonden met en integraal onderdeel van de in artikel 1 van dit Beginselakkoord bedoelde nog te sluiten sectorale cao.
7. Mede met in achtneming van het bepaalde in artikel 9 hanteren Partijen als uitgangspunt voor het ingroeimodel dat drieënehalf jaar [3,5] na de liberalisering van de postmarkt binnen de Nieuwe Postbedrijven 80% van de postbezorgers werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst.

8. Partijen houden bij het opstellen van het ingroeimodel, de inrichting van de arbeidsvoorwaarden in de sectorale cao en/of alle andere daarmee samenhangende of daaruit voortvloeiende afspraken onder meer rekening met de bedrijfs- en marktontwikkelingen van de Nieuwe Postbedrijven, zoals onder meer vastgelegd in het ingroeimodel.
9. Partijen zullen het ingroeimodel waarover overeenstemming is bereikt en dat onderdeel is van de sectorale cao, jaarlijks evalueren, mede aan de hand van de (jaarlijkse) rapportage van de hierna sub 11 van het Beginselakkoord door Partijen aan te stellen externe financieel-economisch deskundige(n). Partijen betrekken deze gezamenlijke evaluatie(s) bij de onderhandelingen over de volgende sectorale cao.
10. Partijen zullen streven naar arbeidsovereenkomsten met een zo groot mogelijke arbeidsduromvang binnen de Nieuwe Postbedrijven afhankelijk van het werkaanbod en de ontwikkeling van de Nieuwe Postbedrijven op basis van het ingroeimodel.
11. Partijen maken afspraken over taken en verantwoordelijkheden van de in onderling overleg aan te stellen onafhankelijke financieel-economische deskundige die de voorstellen van partijen met betrekking tot het overeen te komen ingroeimodel zal beoordelen en daarna jaarlijks zal adviseren aan Partijen of het ingroeimodel in de praktijk kan worden/wordt gerealiseerd en voldoet aan de verwachtingen van Partijen in relatie tot het toepassen van de sectorale cao. Partijen zullen tevens afspraken maken over het aanstellen van een extern deskundige die het in artikel 10 van dit Beginselakkoord bedoelde streven van Partijen naar een zo groot mogelijke omvang van de arbeidsduur in de arbeidsovereenkomsten bij de Nieuwe Postbedrijven zal inventariseren en analyseren en op basis daarvan des verzocht door Partijen aanbevelingen kan doen.
12. Partijen zullen gezamenlijk het Ministerie van Economische Zaken en Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken om subsidies te verlenen voor het aanstellen van beide in artikel 11 genoemde deskundigen.
13. Drieëneenhalf [3,5] jaar na datum van de liberalisering wordt door Partijen mede aan de hand van de rapportage van de door hen aangestelde financieel-economisch deskundige(n) geëvalueerd wat de stand van zaken is ten aanzien van de positie van de Nieuwe Postbedrijven op de postmarkt en de arbeidsvoorwaarden van de postbezorgers en kunnen nadere afspraken worden gemaakt over een vervolgtraject.

14. Partijen realiseren zich en erkennen dat een deel van de door hen in en krachtens het Beginselakkoord nader te maken afspraken zijn gebaseerd op, voortvloeien uit en verband houden met voortschrijdende (nieuwe) ontwikkelingen, gewijzigde en/of wijzigende inzichten, criteria en wet- en regelgeving waardoor bestaande concepten en oplossingen niet of minder bruikbaar zijn en Partijen mitsdien vernieuwende werkwijzen en formuleringen dienen te hanteren bij de door hen te maken afspraken in de sectorale cao, het ingroeimodel en de regeling van opdrachtovereenkomsten alsook dat voortschrijdend inzicht Partijen tot herijking van (die) uitgangspunten en afspraken uit het Beginselakkoord kan noodzaken.
15. Partijen erkennen en komen overeen dat alle voor hen relevante aspecten en zaken in aanmerking zullen worden genomen bij en van invloed zullen zijn op het door hen in gezamenlijk overleg vast te stellen ingroeimodel dat integraal onderdeel uitmaakt van de sectorale cao.
16. Partijen hebben de wens om collectieve afspraken te maken over de voorwaarden, waaronder de postbezorgers die aangesteld zijn op basis van een opdrachtovereenkomst hun werkzaamheden verrichten bij de Nieuwe Postbedrijven. Partijen zullen beoordelen of het aangewezen is deze afspraken separaat per individueel Nieuw Postbedrijf vast te leggen.
17. Partijen maken de navolgende procedurele afspraken met betrekking tot de (chronologische) volgorde van de uitvoering van de afspraken uit dit Beginselakkoord:
[A] Partijen treden in overleg over het ingroeimodel voor de Nieuwe Postbedrijven;
[B] en tegelijkertijd over de overige bepalingen van de cao en nadat hierover overeenstemming is bereikt;
[C] treden Partijen in overleg over de mogelijke voorwaarden, terzake opdrachtovereenkomsten als hiervoor bedoeld sub artikel 16.
18. Indien één of meer bepalingen uit dit beginselakkoord krachtens rechterlijke uitspraak of anderszins nietig, vernietigbaar danwel ongeldig zullen worden verklaard, zullen die afspraken c.q. bepalingen Partijen op geen enkele wijze binden. Partijen zullen vervolgens in overleg treden en zich maximaal inspannen om te bezien of zij tot afspraken kunnen komen over nieuwe bepalingen c.q. artikelen, die kunnen dienen als vervanging voor de (door de rechter) nietige, vernietigde danwel ongeldig verklaarde bepalingen.

Aldus is door Partijen afgesproken en in zesvoud ondertekend te Bussum op 24 april 2008.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden, te weten:

1. **Sandd B.V.**

als partij ter ene zijde,

en

2. **CNV PUBLIEKE ZAAK**, gevestigd te Den Haag,
3. **CNV BEDRIJVENBOND**, gevestigd te Utrecht,
4. **BVPP**, gevestigd te Tilburg,
5. **FNV BONDGENOTEN**, gevestigd te Utrecht,
6. **ABVAKABO FNV**, gevestigd te Zoetermeer

elk als partij ter andere zijde,

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen:

Definities

a. **Postverspreider**

De natuurlijke persoon, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst dan wel op basis van een overeenkomst van opdracht, die als hoofdactiviteit in Nederland geadresseerde post verspreidt dan wel geadresseerde post sorteert en in Nederland verspreidt. Van een hoofdactiviteit in voormelde zin is sprake indien niet meer dan 20% van zijn werkzaamheden voor de werkgever c.q. opdrachtgever andere activiteiten betreft.

b. **Opdrachtnemer**

Een postverspreider met een overeenkomst van opdracht.

Artikel 1

In afwijking van artikel 14 lid 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst postverspreiders, met een looptijd van 1 april 2009 tot en met 30 september 2012 wordt vanaf 1 januari 2010 aan de postverspreider/opdrachtnemer die minimaal 2 jaar werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht een arbeidsovereenkomst aangeboden, conform het bepaalde in artikelen 14 en 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst postverspreiders.

Aldus is overeengekomen tussen partijen en ondertekend op te,

Sandd B.V.
De heer G.J. Morsink

CNV PUBLIEKE ZAAK
Mevrouw I. Bakker

CNV BEDRIJVENBOND
De heer J. Jongejan

CNV BEDRIJVENBOND
De heer J. van Egmond

BVPP
De heer P. Jekkers

FNV BONDGENOTEN
De heer H. van der Kolk

ABVAKABO FNV
De heer P. Wiechmann

Collectieve Arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden, te weten:

1. **Netwerk VSP Geadresseerd B.V.**

als partij ter ene zijde,

en

2. **CNV PUBLIEKE ZAAK**, gevestigd te Den Haag,
3. **CNV BEDRIJVENBOND**, gevestigd te Utrecht,
4. **BVPP**, gevestigd te Tilburg,
5. **FNV BONDGENOTEN**, gevestigd te Utrecht,
6. **ABVAKABO FNV**, gevestigd te Zoetermeer

elk als partij ter andere zijde,

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen:

Definities

a. Postverspreider

De natuurlijke persoon, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst dan wel op basis van een overeenkomst van opdracht, die als hoofdactiviteit in Nederland geadresseerde post verspreidt dan wel geadresseerde post sorteert en in Nederland verspreidt. Van een hoofdactiviteit in voormelde zin is sprake indien niet meer dan 20% van zijn werkzaamheden voor de werkgever c.q. opdrachtgever andere activiteiten betreft.

b. Opdrachtnemer

Een postverspreider met een overeenkomst van opdracht.

Artikel 1

In afwijking van artikel 14 lid 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst postverspreiders, met een looptijd van 1 april 2009 tot en met 30 september 2012 wordt vanaf 1 januari 2010 aan de postverspreider/opdrachtnemer die minimaal 1 jaar en 3 maanden werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht een arbeidsovereenkomst aangeboden, conform het bepaalde in artikelen 14 en 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst postverspreiders.

Aldus is overeengekomen tussen partijen en ondertekend op te

Netwerk VSP Geadresseerd B.V.
De heer F. van Os

CNV PUBLIEKE ZAAK
Mevrouw I. Bakker

CNV BEDRIJVENBOND
De heer J. Jongejan

CNV BEDRIJVENBOND
De heer J. van Egmond

BVPP
De heer P. Jekkers

FNV BONDGENOTEN
De heer H. van der Kolk

ABVAKABO FNV
De heer P. Wiechmann