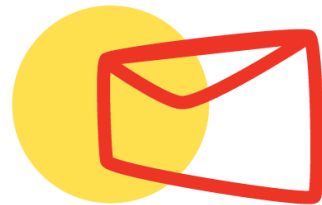


# CAO

VAN STRAATEN POST



**1 mei 2017 tot en met 31 december 2019**

## AUTEURSRECHT

### © CAO voor Van Straaten Post

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 Van Straaten Post.

### Van Straaten Post

Edisonbaan 4

3439 MN Nieuwegein

Telefoon: 085 – 013 0200

Internet: [www.vanstraatenpost.nl](http://www.vanstraatenpost.nl)

E-mail: [info@vanstraatenpost.nl](mailto:info@vanstraatenpost.nl)

### LBV

Strevelsweg 700/612

3083 AS Rotterdam

Telefoon: 010 – 481 8011

Telefax: 010 – 481 8211

Internet: [www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)

E-mail: [lbv@lbv.nl](mailto:lbv@lbv.nl)

INHOUDSOPGAVE	Pagina
Preambule	4
<b>Hoofdstuk 1 Algemeen</b>	6
Artikel 1 Definities	6
Artikel 2 Algemene Definities	7
Artikel 3 Inhuur van derden	7
Artikel 4 Boetes, Fraude en Briefgeheim, dumpen van post	7
Artikel 5 Duur, verlenging en beëindiging van de CAO	7
Artikel 6 Wijziging van deze CAO tijdens de contractperiode	8
Artikel 7 Reorganisatie van partijen bij deze CAO	8
Artikel 8 Sociaal statuut	8
Artikel 9 Deeltijd	9
<b>Hoofdstuk 2 Verplichtingen</b>	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
<b>Hoofdstuk 3 Dienstverband/Contractvorm</b>	12
Artikel 14 Arbeidsovereenkomst	12
Artikel 15 Oproepovereenkomst	14
Artikel 16 Beëindiging dienstverband	14
<b>Hoofdstuk 4 Beloning werknemer</b>	16
Artikel 17 Beloning	16
Artikel 18 Vakantietoeslag	16
Artikel 19 Loonstrook	16
Artikel 20 Meeruren	17
Artikel 21 Feestdagen	17
<b>Hoofdstuk 5 Arbeidstijden en pauze</b>	18
Artikel 22 Arbeidstijden	18
Artikel 23 Nachtdiensten	19
Artikel 24 Min en meeruren	20
Artikel 25 Arbeidsverhindering vanwege onwerkbaar weer	20
<b>Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof</b>	21
Artikel 26 Vakantiedagen	21
Artikel 27 Onbetaald verlof	21
Artikel 28 Bijzonder verlof	22
Artikel 29 Calamiteitenverlof	22
Artikel 30 Kortdurend zorgverlof	22
Artikel 31 Langdurend zorgverlof	22
Artikel 32 Kraamverlof	23
Artikel 33 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	23

Artikel 34 Adoptieverlof	24
Artikel 35 Ouderschapsverlof	24
<b>Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid</b>	25
Artikel 36 Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval	25
Artikel 37 Vakantiedagen en vakantietoeslag tijdens arbeidsongeschiktheid	25
Artikel 38 Re-integratievoorschriften	25
<b>Hoofdstuk 8 Overige bepalingen</b>	26
Artikel 39 Uitkering bij overlijden	26
Artikel 40 Kosten BHV en EHBO-diploma	26
Artikel 41 Ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering	26
Artikel 42 Organisatieverlof	26
Artikel 43 Minnelijke oplossing van geschillen	27
Artikel 44 Normering	27
Bijlage 1 Loonschaal	28

**PREAMBULE**

De ondergetekenden, te weten;

1. Van Straaten Post, gevestigd en kantoorhoudende aan de Edisonbaan 4 te 3439 MN Nieuwegein, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer P.W.B. van Straaten (directeur);

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 de heer G.A.M. IJzermans (voorzitter) en de heer M. Stavinga (secretaris);

als partij ter andere zijde, overwegende

3. dat Van Straaten Post en LBV enerzijds gehouden zijn aan de beperkingen voortvloeiend uit de Wet werk en zekerheid maar vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van Van Straaten Post uit pure noodzaak gedwongen zijn:
  - a. de periode van 24 maanden in de ketenregeling voor werknemers tot en met functiegroep 6 te verlengen naar 48 maanden ex artikel 7:668a, lid 5 van het Burgerlijk Wetboek;
  - b. het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor werknemers tot en met functiegroep 6 te verhogen van 3 naar 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ex artikel 7:668a, lid 5 van het Burgerlijk Wetboek;
4. dat Van Straaten Post en LBV gedwongen zijn de onderbrekingsperiode ex artikel 7:668a, lid 1b van het Burgerlijk Wetboek voor werknemers tot en met functiegroep 6 te verlagen van 6 naar 3 maanden vanwege het gegeven dat de werkzaamheden bij Van Straaten Post projectmatig zijn alsmede als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden een seizoensgebonden karakter hebben;

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Rotterdam, 21 juli 2017

---

P.W.B. van Straaten  
Directeur

---

G.A.M. IJzermans  
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. **Postbezorging**  
Het in Nederland verspreiden dan wel sorteren en verspreiden van (on)geadresseerde post.
- c. **Postbezorger**  
Een ieder die in opdracht van de werkgever geadresseerde en (on)geadresseerde zendingen op afzonderlijke adressen aflevert.
- d. **Sorteerder/Chauffeur**  
Een ieder die in opdracht van de werkgever geadresseerde en ongeadresseerde zendingen sorteert, afhaalt of bezorgt bij de postbezorger en klanten.
- e. **Werknemer**  
Iedere postbezorger/sorteerder/chauffeur die voor bepaalde of onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever zoals bedoeld in artikel 1 sub a van deze cao.
- f. **Uurloon**  
1/173,33 van het wettelijk minimum (jeugd) loon per maand.
- g. **Meeruren**  
Meeruren zijn te betalen uren boven de overeengekomen minimale arbeidsuren volgens de arbeidsovereenkomst tot 40 uur per week.
- h. **Overuren**  
Overuren zijn 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 postbezorger.
- j. **Geadresseerde post (mailingen?)**  
Individueel te verspreiden brieven of geadresseerde tijdschriften en dagbladen in de zin van de Postwet 2009.
- k. **CAO**  
De Collectieve Arbeids Overeenkomst voor Van Straaten Post.
- l. **CAO-partijen**  
Van Straaten Post en LBV.
- m. **Verspreidingskader**  
Het tijdvak waarin postbezorgers de post bezorgen en waarbinnen ze zich beschikbaar moeten houden.
- n. **Nachtdienst**  
Een dienst waar in de nacht gewerkt wordt. Deze toeslaguren starten om 24.00 uur en eindigen om 06.00.
- o. **Dagdienst**  
Een dienst waarin overdag gewerkt wordt. Een dagdienst kan aanvangen vanaf 04.00 uur en eindigen om 24.00 uur. Indien een dienst start om 04.00 uur kent deze dienst geen toeslag.

## Artikel 2

### ALGEMENE DEFINITIES

1. Deze CAO geldt voor alleen de dochterondernemingen van Van Straaten Post Utrecht B.V. te weten Van Straaten Postbezorgers B.V. en Van Straaten Postchauffeur B.V. (besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid), en hun werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. In deze CAO wordt onder de WERKGEVER verstaan: Van Straaten Post en haar dochterondernemingen, te weten Van Straaten Postbezorgers B.V. en Van Straaten Postchauffeur B.V..
3. In deze CAO wordt onder de WERKNEMER verstaan: iedere natuurlijke persoon die voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever als bedoeld in lid 2 van dit artikel.
4. Waarin deze CAO wordt gesproken van de werknemer, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers alsmede waarin deze CAO gesproken wordt over hem of zij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

## Artikel 3

### INHUUR VAN DERDEN

De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze CAO zal uitsluitend gebruik maken van derden met een SNA-keurmerk of derden die ten minste aantonen dat de bepalingen van deze CAO onverkort worden gevolgd.

## Artikel 4

### BOETES, FRAUDE EN BRIEFGEHEIM, DUMPEN VAN POST

1. Alle boetes die worden gereden zijn voor rekening van de betreffende postbezorger of chauffeur.
2. Van Straaten Post hecht grote waarde aan de vertrouwelijkheid van de aan haar ter beschikking gestelde zendingen.
3. Alle werknemers zijn onderhavig aan het wettelijke briefgeheim (artikel 13 Grondwet).
4. Schending van het briefgeheim evenals overige fraude met post of het dumpen daarvan is direct reden voor ontslag op staande voet en aangifte bij de politie.

## Artikel 5

### DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 2 jaar en 8 maanden welke aanvangt op 1 mei 2017 en eindigt op 31 december 2019.
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 aan de andere partij.
3. Zolang geen van de partijen bij deze CAO tot het opzeggen van deze CAO overgaat, wordt deze stilzwijgend telkens verlengd met 1 jaar.

## Artikel 6

### WIJZIGING VAN DEZE CAO TIJDENS DE CONTRACTPERIODE

1. 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.
2. Deze afspraken zullen op de internetsites van CAO partijen worden gepubliceerd.
3. De wijzigingen zullen als bijlage bij de CAO worden gevoegd en worden aangemeld bij het ministerie.
4. Partijen bij deze CAO keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere arbeidsvoorwaarden (specificeren), die na ondertekening van deze CAO tussen partijen bij deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.
5. Bij tussentijdse wijziging(en) of aanvulling(en) bij algemeen overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door partijen bij deze CAO, gewaarmerkte wijziging(en) of aanvulling(en), zullen deze gewijzigde of aanvullende nieuwe voorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en door partijen bij deze CAO worden gewaarmerkt.
6. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal 1 keer per jaar, zal door partijen bij deze CAO worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om één en ander, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving, te realiseren.

## Artikel 7

### REORGANISATIE VAN PARTIJEN BIJ DEZE CAO

1. 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(n)en(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.
2. De wederpartij dient schriftelijk in te stemmen met de overname van deze wederzijdse rechten en verplichtingen.
3. 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.
4. 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 werkingsfeer, 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.

## 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. De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op voorwaarden die afwijken van hetgeen in deze cao is bepaald.
3. De werkgever zal in de met de werknemer te sluiten arbeidsovereenkomst vermelden dat deze cao van toepassing is.
4. De werkgever zal de werknemer inlichten welke instructies en voorschriften bij de werkzaamheden in acht moeten worden genomen.
5. Voor zover schriftelijk vastgelegd, liggen de instructies en voorschriften op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats ter inzage.
6. De werkgever zal zorg dragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de werknemer zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid bevorderen.
7. Afwijkingen in positieve zin voor de werknemer zijn toegestaan.
8. 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.
9. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan de werknemer te verstrekken.
10. 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 36 van deze CAO, kan verhalen op een of meer derden zal de werknemer de werkgever de daartoe benodigde informatie verstrekken.
6. 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 worden ingehouden ter waarde (factuurbedrag) van het kledingstuk of het bedrijfsmiddel bij de laatste salarisbetaling indien de kleding/bedrijfsmiddel niet compleet wordt ingeleverd. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de kosten van en reiniging van de kleding.
7. De werknemer kan afhankelijk van het lokale aanbod van uren verplicht worden om ander dan wel op een andere locatie (25km rondom standplaats) alle voorkomende werkzaamheden te verrichten.
8. Binnen van Straaten Post wordt 24/7 gewerkt en de ontwikkelingen binnen de post vraagt flexibiliteit en een brede inzetbaarheid van haar werknemers. In de toekomst zal het landelijke netwerk mogelijk ingezet worden voor overige diensten en producten. Dit betekent ook dat de huidige werknemers in de toekomst wellicht anders zullen worden ingezet.
9. 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

### Artikel 14

#### 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. De 1<sup>e</sup> arbeidsovereenkomst is een flexibel min-max contract van minimaal 3 en maximaal 40 uur per week. Op basis daarvan wordt het reguliere arbeidspatroon vastgesteld en worden de uren op verzoek van de werknemer aangepast in het tweede contract. Deze uren worden vastgesteld op basis van 75% van het gemiddeld aantal gewerkte uren (met een max van 40. Bij werknemers in dienst voor 1 mei 2017 zal er op verzoek van de werknemer voor de vaststelling van het aantal uur worden gekeken naar het arbeidspatroon over de afgelopen 12 maanden. De vaststelling gaat over 75% van het gemiddelde arbeidspatroon over die 12 maanden en werknemers dienen minimaal 6 maanden in dienst te zijn geweest voordat het contract aangepast wordt.
  - b. Bij mensen korter in dienst dan 12 maanden wordt een en ander naar rato toegepast.
2. Vanaf het 2<sup>e</sup> contract wordt conform bovenstaande berekening volgens de volgende staffels aangeboden: 3-20 , 12-20, 20-40, 30-40 uur per week.
3. Er mogen 6 tijdelijke contracten worden gegeven voor maximaal de duur van 48 maanden. De tijdelijke contracten zullen elk in beginsel 8 maanden duren. Hier kan vanaf worden geweken.
4. De werkgever zal de werknemer tenminste te werk stellen gedurende het voor hem geldende minimum aantal contracturen per maand. Indien aan de werknemer het minimum aantal uren niet aangeboden kan worden, kan de werkgever de werknemer tewerkstellen in een andere wijk of ander passend werk verplichten op een locatie in een straal van 25 km rondom de huidige standplaats, tot het maximum aantal uren van de arbeidsovereenkomst. De werkgever kan met de werknemer een tijd voor tijdsystematiek overeenkomen.
5. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt opgenomen:
  - a. de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
  - b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
  - c. de datum van indiensttreding;
  - d. de functie van de werknemer, de functie-indeling en/of de aard van de arbeid
  - e. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
  - f. de proeftijd;
  - g. de in acht te nemen opzegtermijnen;
  - h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
  - i. de arbeidsduur per maand;
  - j. de aanspraak op vakantiedagen.
6. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een kopie van de arbeidsovereenkomst voor akkoord getekend.

7. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.
- Het begin en het einde van het dienstverband zijn in de arbeidsovereenkomst vastgelegd. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd verstreken is. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is, behalve wanneer dit in de arbeidsovereenkomst werd overeengekomen. Om het dienstverband te beëindigen is geen toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist.
  - De totale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt maximaal 48 maanden. Het maakt niet uit of de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd direct na elkaar volgen of met tussenpozen van maximaal 3 maanden.
  - De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal 5 keer worden verlengd en eindigt dan telkens van rechtswege, zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.
  - De gehele periode dat de werknemer voor aanvang van de arbeidsovereenkomst heeft gewerkt voor het uitzendbureau telt als 1 tijdelijke arbeidsovereenkomst in de keten.
  - Ingeval de arbeidsovereenkomst, na 5 keer te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze 7<sup>e</sup> arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
8. PROEFTIJD
- Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter: geen proeftijd.
  - Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: een proeftijd van 1 maand.
  - 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 mededelen.
9. AANZEGTERMIJN
- De werkgever is verplicht minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
  - Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van 1 bruto maandloon.
  - De werknemer dient deze vergoeding binnen 2 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.
10. OPZEGTERMIJN
- Voor een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd geldt zowel voor de werkgever als de werknemer, per 5 volledige dienstjaren 1 maand opzegtermijn, met een maximum van 4 maanden.
  - Indien de arbeidsovereenkomst minder dan 5 volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan 5 jaren, geldt een opzegtermijn van 1 maand.
  - De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.

**Artikel 15****OPROEPOVEREENKOMST**

1. Onder een oproepkracht met een arbeidsovereenkomst dient in deze CAO te worden verstaan: iedere natuurlijke persoon waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
2. Het dienstverband voor een bepaalde periode kan ook worden aangegaan voor oproepwerkzaamheden, waarbij het minimum aantal uren nul bedraagt.
3. De werknemer ontvangt per maand zijn bezoldiging over het minimum aantal uren waarvoor het dienstverband is aangegaan.
4. De bezoldiging voor de uren die de werknemer, na daartoe te zijn opgeroepen, meer werkt dan het minimum aantal uren, ontvangt de werknemer in de maand volgend op de maand waarin hij deze werkzaamheden heeft verricht.
5. De werknemer is verplicht gehoor te geven aan een oproep tot het verrichten van werkzaamheden, voor zover het vastgelegde maximum aantal uren door deze oproep niet wordt overschreden en met inachtneming van het bepaalde in het zesde en zevende lid.
6. De werkgever maakt met de werknemer afspraken over de mate waarin en de dagen en tijden waarop de werknemer inzetbaar is. De oproepkracht is echter, behoudens zwaarwegende persoonlijke omstandigheden, verplicht gehoor te geven aan een oproep, tenzij de werkgever en de werknemer schriftelijk andere afspraken maken in de arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer, wordt opgeroepen, op een termijn korter dan 1 kalenderdag, heeft hij het recht deze oproep te weigeren.
7. Voor de werknemer geldt tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid de loondoorbetaling zoals bedoeld in artikel 37, de loondoorbetaling die de werknemer gemiddeld in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de eerste ziektedag genoot. Indien de werknemer nog geen twaalf maanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het tijdvak waarin hij in dienst is geweest.
8. Indien de oproepkracht geen arbeid verricht is de werkgever aan de oproepkracht krachtens artikel 7:628, zevende lid van het Burgerlijk Wetboek voor een periode van maximaal 6 maanden geen salaris verschuldigd. Het bepaalde hieromtrent in artikel 7:628, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek blijft buiten beschouwing. Dit onder de voorwaarde dat de oproepkracht door de werkgever bij elke oproep voor tenminste drie uren aaneengesloten te werk wordt gesteld dan wel wordt uitbetaald.

**Artikel 16****BEËINDIGING DIENSTVERBAND**

1. In de hiernavolgende gevallen wordt elke arbeidsovereenkomst, geacht te zijn beëindigd:
  - a. bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, conform artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek en gedurende de proeftijd;
  - b. bij het overlijden van werknemer.
2. In de hiernavolgende gevallen wordt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geacht te zijn beëindigd:
  - a. door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 11 van deze CAO;
  - b. door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 11 van deze CAO;
  - c. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;

- d. op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat zonder dat daartoe opzegging vereist is.

## Hoofdstuk 4 Beloning werknemer

### Artikel 17

#### BELONING

1. BELONING POSTCHAUFFEUR/SORTEERDER UREN
  - a. Werknemers worden verloond conform de in de bijlage opgenomen tabel.
  - b. Het loon over de vaste uren wordt uiterlijk de laatste dag van de maand betaald. De meeruren worden de daaropvolgende maand betaalbaar gesteld.
  - c. De werknemer waarmee een min/max-contract zoals aangegeven in art. 14 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 14.
  - d. Na twee jaar dienstverband bij van Straaten Post zal het bruto uurloon worden verhoogd met 1 procent.
2. BELONING POSTBEZORGER UREN
  - a. Werknemers worden verloond conform de in de bijlage opgenomen tabel, op basis van de door werkgever gehanteerde normeringssystematiek. Werknemer heeft enkel aanspraak op vergoeding van de door werkgever via de normeringssystematiek vastgestelde norm-uren.
  - b. Het loon over de vaste uren wordt uiterlijk de laatste dag van de maand betaald. De meeruren worden de daaropvolgende maand, betaalbaar gesteld.
  - c. De werknemer waarmee een min/max-contract zoals aangegeven in artikel 14 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 14.
  - d. Na twee jaar dienstverband bij van Straaten Post zal het bruto uurloon worden verhoogd met 1 procent.

### Artikel 18

#### VAKANTIETOESLAG

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8 procent. Dit percentage wordt berekend over het voor hem geldende bruto uurloon.
2. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt maandelijks plaats tegelijkertijd met de uitbetaling van de gewerkte uren per maand. De werknemer heeft echter ook de keuze om het vakantiegeld 1x per jaar te laten uitbetalen tegelijk met de betaling van gewerkte uren in de maand juni. De werknemer kan 1 keer per jaar in juni zijn keuze kenbaar maken.

### Artikel 19

#### LOONSTROOK

1. Op verzoek van de werknemer wordt 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;
  - e. de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen en de cumulatieve bedragen.
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 20**

### **MEERUREN**

Meeruren worden betaald conform het voor de werknemer geldend bruto uurloon.

## **Artikel 21**

### **FEESTDAGEN**

1. 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.
2. In principe wordt er op feestdagen niet gewerkt. Zijn de werkzaamheden conform rooster gepland op een feestdag, dan worden de minimale contracturen over de desbetreffende dag uitbetaald.

## Hoofdstuk 5 Arbeidstijden en pauze

### Artikel 22

#### ARBEIDSTIJDEN

1. Postbezorgers kunnen hun eigen tijd indelen binnen het door de werkgever gehanteerde verspreidkader.
2. DEFINITIE WERKTIJDEN VANAF 18 JAAR
  - a. Voor de arbeidstijd over een langere periode geldt het volgende:
  - b. Over een periode van 4 weken mag de werknemer gemiddeld 55 uur per week werken. Let wel, de werknemer kan nooit meer dan 60 uur per week werken;
  - c. Over een periode van 16 weken mag de werknemer gemiddeld 48 uur per week werken.
3. DEFINITIE PAUZETIJDEN VANAF 18 JAAR
  - a. De werknemer verplicht om de volgende pauzes te genieten:
    1. Als de werknemer langer dan 6,5 uur werkt is de werknemer verplicht om minimaal 30 minuten pauze te nemen. De pauze mag gesplitst worden in twee keer een kwartier;
    2. Als de werknemer langer dan 10 uur werkt is de werknemer verplicht om minimaal 45 minuten pauze te nemen. Dit mag gesplitst worden in meerdere pauzes, van minimaal één kwartier.
  - b. Het is de werknemer niet toegestaan om langer dan 12 uur te werken. Om die reden is er in de Arbeidstijdenwet geen regeling opgenomen voor extra pauzes na die tijd.
4. REGELING GEEN BETALING PAUZES:
  - a. De werknemer is verplicht om pauze te nemen indien de werknemer langer dan 6,5 uur werkt.
  - b. Indien de werknemer geen pauze neemt, zullen deze niet opgenomen pauze uren niet doorbetaald worden.
  - c. Pauzes maken dan ook geen deel uit van de werktijd van de werknemer.
  - d. De niet genoten pauzes worden altijd automatisch afgeschreven.
5. VOOR WIE ZIJN DE REGELS VAN TOEPASSING?
  - a. De Arbeidstijdenwet geldt voor alle werknemers in dienst bij Van Straaten Post alsmede stagiairs, uitzendkrachten en gedetacheerden.
  - b. De Arbeidstijdenwet is van toepassing op alle werkzaamheden die de werknemer verricht.
  - c. Als de werknemer tevens werkzaam is bij een andere werkgever, worden de werktijden daarvan bij elkaar opgeteld. De werknemer is zelf verantwoordelijk werkzaamheden bij een andere werkgever te melden bij Van Straaten Post.
  - d. De regeling is tevens van toepassing voor chauffeurs en werknemers werkzaam in nachtdiensten. Het rijtijdenbesluit is hierin niet van toepassing. Dit besluit gaat pas van kracht vanaf vervoer van 3500 kilo.
6. DE REGELING VOOR JONGEREN ONDER DE 18 IS ALS VOLGT:
  - a. Jongeren van 16 en 17 jaar mogen maximaal 9 uur per dag werken. Dit is inclusief schooltijd.
  - b. De werkweek (inclusief schooltijd) mag een omvang hebben van maximaal 45 uur.
  - c. Per 4 weken mogen jongeren van 16 en 17 jaar niet meer dan 160 uur (40 uur gemiddeld per week) werkzaam zijn.
  - d. De minimum dagelijkse rust is 12 uur aaneengesloten.

- e. Jongeren mogen tot uiterlijk 23.00 uur werken, maar dienen te allen tijde rust te hebben tussen 23.00 uur en 06.00 uur.
- f. De wekelijkse rust bedraagt 36 uur per periode van 7 x 24 uur.
- g. De aaneengesloten pauze bij een werktijd van 4,5 uur dient minimaal een half uur te zijn.

## Artikel 23

### NACHTDIENSTEN

1. AANTAL UREN IN DE NACHTDIENST
  - a. Per nachtdienst mag de werknemer niet meer dan 10 uur werken;
  - b. Als een nachtdienst eindigt na 24.00 uur, werkt de werknemer hierna minimaal 14 uur niet;
  - c. Maximaal 1 keer per week mag de werkgever deze rusttijd inkorten tot minimaal 8 uur. Als dat door de aard van het werk en de bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is;
  - d. Als een nachtdienst eindigt voor 24.00 uur, mag de werknemer na de dienst minimaal 11 aaneengesloten uren niet werken;
  - e. Maximaal 5 keer per 2 weken en 22 keer per jaar mag de werknemer een nachtdienst van maximaal 12 uur draaien. Hierna mag de werknemer minimaal 12 uur niet werken;
  - f. Na een reeks van 3 of meer nachtdiensten mag de werknemer minimaal 46 uur niet werken. Eindigt de laatste nachtdienst bijvoorbeeld op dinsdagochtend 06.00 uur, dan mag de werknemer vanaf donderdag 4.00 uur weer werken.
2. AANTAL NACHTDIENSTEN
  - a. De werknemer mag maximaal 36 nachtdiensten werken in 16 weken;
  - b. De werknemer mag niet meer dan 7 achtereenvolgende diensten werken als 1 van die diensten een nachtdienst is. Indien voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van Van Straaten Post het noodzakelijk wordt geacht, mag het aantal achtereenvolgende diensten 8 zijn;
  - c. Werkt de werknemer incidenteel een nachtdienst (minder dan 16 keer per 16 weken), dan geldt hetzelfde als voor dagdiensten: gemiddeld maximaal 48 uur werken per week;
  - d. Werkt de werknemer regelmatig nachtdiensten (16 keer of meer per 16 weken), dan mag de werknemer niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken in die 16 weken.
3. VERHOGEN AANTAL NACHTDIENSTEN  
Als de werkgever het aantal nachtdiensten wil verhogen, dan geldt het volgende: Het aantal nachtdiensten mag, indien het voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van Van Straaten Post noodzakelijk wordt geacht, worden verhoogd naar 140 nachtdiensten per jaar.
4. BELONING
  - a. De beloning voor het werken in de nachtdienst is een toeslag van 25% op de nachtelijke uren boven op het overeengekomen bruto uurloon van de werknemer. Deze toeslag is geen loonbestanddeel voor vakantietoeslag en/of opbouw van vakantiedagen.
  - b. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen 's nachts niet werken.

**Artikel 24****MIN EN MEERUREN**

1. Meeruren worden iedere maand conform het geldende bruto uurloon achteraf uitbetaald.
2. Er wordt gewerkt met een jaarurennorm ten aanzien van minuren. Een eventueel negatief uren saldo kan worden gecorrigeerd met meerwerk berekend over een kalenderjaar. Dit jaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. Lukt dat niet binnen 12 maanden dan wordt in overleg met de afdeling Human Resources langer de tijd de genomen om de minuren te corrigeren. Bij minuren die gecorrigeerd moeten worden, dient de werknemer breed ingezet worden. Dit in overleg met leidinggevende.
4. De werkgever dient ten behoeve van het jaarurenmodel voor de werknemer een inzichtelijke registratie bij te houden. Op verzoek van de werknemer overlegt de werkgever de registratie welke gegevens bevat betreffende de opbouw, de benutting en de saldi. Minimaal 1 maal per kwartaal verstrekt de werkgever een overzicht van de betreffende saldi.

**Artikel 25****ARBEIDSVERHINDERING VANWEGE ONWERKBAAR WEER**

1. Indien het weer uitsluitend als gevolg van vorst, sneeuwval, hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden dan wel de indirecte gevolgen daarvan het verrichten van arbeid onmogelijk maken, dan dient de werknemer op een eventueel door de werkgever aan te wijzen andere dag deze werkzaamheden alsnog uit te voeren.
2. Daarnaast kan de directie besluiten werknemers vervangend werk te laten doen binnen de voor de werknemer geplande werktijden. De postbezorger dient zich in dergelijke omstandigheden tot 11.00 uur beschikbaar te houden voor werk. Per werklocatie zal worden bekeken of en welke werkzaamheden er van toepassing zijn. Op het moment dat werknemers zich beschikbaar dienen te houden zullen de minimale contracturen worden uitbetaald.

## Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

### Artikel 26

#### 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 verloonde uren per week, met een minimum van het aantal contractueel minimaal overeengekomen uren.
4. De werknemer heeft tenminste twee opeenvolgende weken vrij (als de werknemer tenminste recht heeft op genoeg vakantiedagen).
5. De werkgever kan bepalen dat de werknemer de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip schriftelijk aan de werkgever kenbaar maakt.
6. Werkgever zal de vakantie in het desbetreffende vakantiejaar vaststellen na overleg met de werknemer, zoveel mogelijk conform de wensen van de werknemer.
7. 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 de 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.
8. Werkgever kan ten hoogste vier (4) dagen als verplichte vakantie aanwijzen. Deze dagen kunnen per groep/afdeling/depot wisselen. Aangewezen dagen worden tijdig, minimaal een maand voor de datum waarop de dag is vastgesteld, aan de werknemer bekend gemaakt.
9. De verlof uren worden automatisch van het saldo afgeschreven.
10. Bij uitdiensttreding worden de teveel opgenomen vakantiedagen bij de eindafrekening betrokken.
11. 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.
12. Werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. Wanneer de werknemer hierdoor schade lijdt wordt deze door werkgever vergoed.

### Artikel 27

#### ONBETAALD VERLOF (ZONDER BEHOUD VAN LOON)

1. De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar onder de volgende voorwaarden:
  - a. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag al dan niet te honoreren.
  - b. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
  - c. Indien er sprake is van loonbeslagen wordt onbetaald verlof niet gehonoreerd.

2. 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 28**

### **BIJZONDER VERLOF (MET BEHOUD VAN LOON)**

1. De Werknemer kan in voorkomende gevallen en voor zover de wet dit voorschrijft een beroep doen op (al dan niet doorbetaald) bijzonder verlof.
2. In de volgende gevallen wordt, 2 dag verlof met behoud van loon verleend.
  - a. bij het huwelijk van de werknemer;
  - b. 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 29**

### **CALAMITEITENVERLOF (MET BEHOUD VAN LOON)**

1. De werknemer heeft 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 onder andere verstaan:
  - a. Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van 1 of meerdere gezinsleden, de bevalling van de echtgenote en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de 2<sup>e</sup> graad van de zijlijn.
  - b. Een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.
  - c. het ziekenhuisbezoek door de werknemer;
  - d. de noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg.
3. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog meer duurzamere oplossing.

## **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 noodzakelijke 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 uren 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 uren.
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 opnemings- 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 chronische 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****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 33****ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF (MET BEHOUD VAN LOON)**

1. De werkneemster heeft recht op maximaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van loon. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
2. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.
3. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met maximaal 10 weken extra bevallingsverlof.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk 2 maanden voordat de werkneemster het zwangerschaps- en bevallingsverlof 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.

6. De werknemster heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

#### **Artikel 34**

##### **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 35**

##### **OUDERSCHAPSVERLOF (ZONDER BEHOUD VAN LOON)**

1. De werknemer heeft gerekend per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer, ouderschapsverlof van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer heeft bij de geboorte van een kind recht op 3 dagen ouderschapsverlof.
3. Voor de werknemer die vóór 1 januari 2009 reeds voor een kind (gedeeltelijk) ouderschapsverlof heeft opgenomen, biedt dit recht voor de werknemer, verdeeld over een periode van 26 weken, een ouderschapsverlof van 13 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer dient minimaal 2 maanden van tevoren het ouderschapsverlof 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 door de werkgever te worden geïnformeerd.
5. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. De werknemer bouwt gedurende het verlof alleen vakantiedagen op over de daadwerkelijk gewerkte uren.



## Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

### Artikel 36

#### LOONBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL

1. Bij arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer gedurende 24 maanden recht op doorbetaling van een deel van het loon. Uitgangspunt is dat de werkgever gedurende 104 weken minimaal 70% van het minimumloon doorbetaald. Dit moet in het eerste jaar minimaal minimumloon zijn. Werkgever wijkt hiervan positief af door in de eerste jaar 100% van het salaris door te betalen. Het tweede jaar wordt 70% van het loon doorbetaald.
2. 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.
3. 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.
4. 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, enzovoorts alsmede de reglementen van werkgever zijn van toepassing.
5. Voor werknemers gelden twee wachtdagen per ziekmelding. Dit houdt in dat de eerste twee ziektedagen voor rekening van de werknemer zijn.

### Artikel 37

#### VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIETOESLAG TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie, worden de dagen waarop de ziekte zich voordoet niet als vakantie geteld. Dit is alleen van toepassing als:

- a. de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd;
- b. dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd;
- c. 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;
- d. Respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

### Artikel 38

#### RE-INTEGRATIE VOORSCHRIFTEN

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

## Hoofdstuk 8 Overige bepalingen

### Artikel 39

#### UITKERING BIJ OVERLIJDEN

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

### Artikel 40

#### KOSTEN BHV EN EHBO-DIPLOMA

1. De kosten en vervolgkosten voor de werknemer die een BHV- en/of een EHBO-cursus volgt komen volledig voor rekening van de werkgever.
2. De noodzaak hiervoor wordt bepaald door de werkgever en/of de dan geldende wetgeving.

### Artikel 41

#### ONGEVALLEN- EN AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

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

### Artikel 42

#### 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 de werknemer 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 43****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 44****NORMERING**

1. De beloning van de postbezorgers is gebaseerd op normeringssystematieken.
2. Van Straaten Post zal bij aanvang van de werkzaamheden duidelijk communiceren over de normeringssystematiek.
3. Van Straaten Post is gerechtigd normeringssystematiek aan te passen.
4. Van Straaten Post is gerechtigd om vanwege arbeidsmarkttechnische of regionale verschillen de systematiek voor specifieke gevallen bij te stellen.

## BIJLAGE 1 LOONSCHAAL

<b>Salaristabel Van Straaten Postchauffeur B.V. per 1-7-2017</b>	
LEEFTIJD/ DIENSTJAREN	BASIS UURLOON
Na 2 jaar volledig dienstjaar	€ 9,22
Na 1 jaar volledig dienstjaar	€ 9,13
<b>BASIS UURLOON aanvang 22 jaar en ouder</b>	<b>€ 9,13</b>
21 jaar	€ 7,85
20 jaar	€ 7,38
19 jaar	€ 6,92
18 jaar	€ 6,46
17 jaar	€ 6,00
16 jaar	€ 5,54
15 jaar	€ 5,08

Uitgangspunten salaristabel:

- 2x per jaar stijgt het basis uurloon (loon 22 jaar en ouder) mee met % stijging WML.
- > 22 jaar: na 1e dienstjaar basis uurloon.
- > 22 jaar: na 2e dienstjaar basis uurloon + 1%.
- Medewerkers met een dienstrooster waarvan de eindtijd structureel eindigt na 18:00 ontvangen een toeslag van 5% op het basis uurloon.

<b>Salaristabel Van Straaten Postbezorger B.V. per 1-7-2017</b>		
DIENSTJAREN	UURLOON POSTBEZORGER	UURLOON HOOFDBEZORGER
Na 2 jaar volledig dienstjaar	€ 9,45	€ 10,45
Na 1 jaar volledig dienstjaar	€ 9,36	€ 10,36
<b>BASIS UURLOON</b>	<b>€ 9,36</b>	<b>€ 10,36</b>

Uitgangspunten salaristabel:

- 2x per jaar stijgt het basis uurloon (loon 22 jaar en ouder) mee met % stijging WML.
- > 22 jaar: na 1e dienstjaar basis uurloon.
- > 22 jaar: na 2e dienstjaar basis uurloon + 1%.