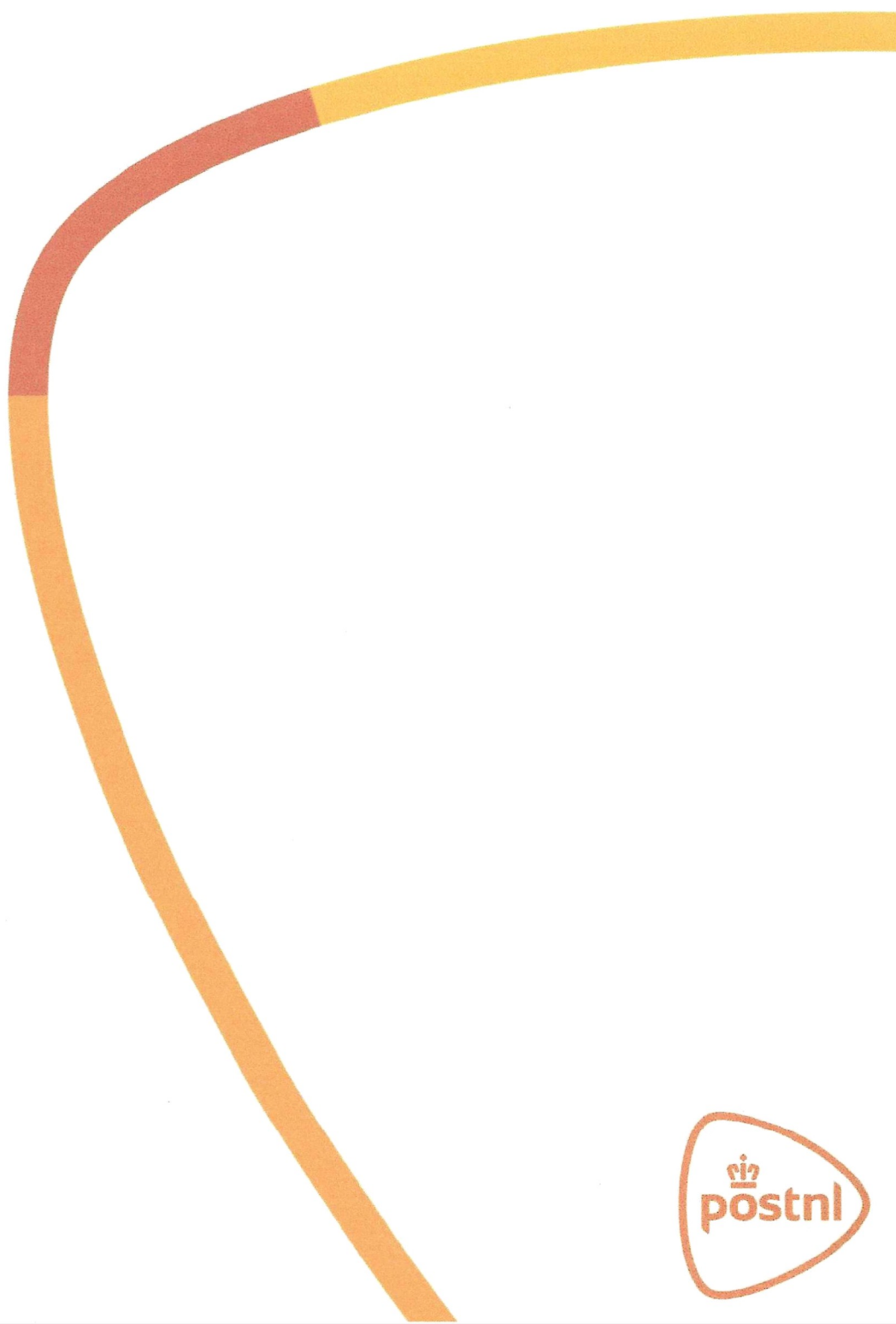


Onderhandelingsresultaat

Sociale regeling Future Mail - Fase 2

Voor postbezorgers en zaterdagbestellers



De afgelopen twintig jaar zijn de postvolumes met ongeveer 70% gedaald, en die daling zet verder door. Door digitalisering wordt steeds minder post verstuurd, terwijl de kosten voor arbeid en logistiek blijven stijgen. Ook is het door de krapte op de arbeidsmarkt steeds moeilijker om vijf dagen per week in elke straat post binnen één dag te bezorgen. Er is de afgelopen jaren veel gedaan om de postdienst financieel gezond te houden: met prijsaanpassingen, kostenbesparingen en procesoptimalisatie. Toch zijn deze maatregelen niet langer voldoende.

Een fundamentele aanpassing van het servicekader is noodzakelijk om de postvoorziening toekomstbestendig te houden. De volgende stap hierin is om de standaardpost die onder de Universele Postdienst (UPD) valt - de brievenbuspost - niet meer binnen één maar binnen twee dagen te bezorgen. Voor de zakelijke partijenpost is deze belangrijke stap al begin vorig jaar gezet. Dat past bij de veranderde klantbehoefte: consumenten en zakelijke klanten vinden betrouwbaarheid belangrijker dan snelheid, en steeds minder post heeft echt spoed.

Voor consumentenpost biedt een model met bezorging binnen twee bezorgdagen (ook wel 'D+2' genoemd) - en op termijn binnen drie bezorgdagen ('D+3') - het meest duurzame perspectief. Daarmee wordt beter aangesloten bij de veranderende behoefte van klanten, blijft efficiënt werken mogelijk en zal PostNL op termijn weer gezond worden in een tijd van stijgende kosten en een krappe arbeidsmarkt.

De voorgenomen invoering van deze veranderingen (adviesaanvraag Future Mail - Fase 2 van 2 december 2025) raakt onder andere het werk van postbezorgers en zaterdagbestellers bij Mail NL. De aanpassingen zullen zorgvuldig en met aandacht voor alle werknemers worden doorgevoerd, waarbij iedereen goed en tijdig wordt meegenomen.

Voor postbezorgers en zaterdagbestellers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt verwacht dat er voorlopig voldoende werk blijft en dat deze reorganisatie dan ook zonder gedwongen ontslagen kan worden doorgevoerd. Maar werkpakketten, roosters en soms werklocaties kunnen veranderen. Ook postbezorgers en zaterdagbestellers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gaan in deze veranderingen mee. Maar zij krijgen pas een nieuw werkpakket aangeboden nadat alle postbezorgers en zaterdagbestellers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn gematched. Voor hen geldt dat de oorspronkelijk overeengekomen einddatum in de arbeidsovereenkomst wordt gerespecteerd. Het staat hen uiteraard vrij om te solliciteren op openstaande vacatures binnen de organisatie van PostNL.

1. Koninklijke PostNL B.V. te 's-Gravenhage, verder te noemen PostNL;

en

2. BVPP, CNV en FNV, verder te noemen de vakorganisaties;

hebben tegen deze achtergrond een onderhandelingsresultaat bereikt over een sociale regeling die moet gelden voor postbezorgers en zaterdagbestellers.

Partijen verklaren het navolgende resultaat te hebben bereikt, welke als cao zal worden aangemeld bij ministerie van SZW. Nawerking van deze cao zal worden uitgesloten.

Looptijd

Deze sociale regeling is gekoppeld aan de reorganisatie Future Mail - Fase 2 en heeft daarom een looptijd van 7 maanden. De regeling vangt aan op 1 maart 2026 en eindigt op 30 september 2026. Deze periode komt overeen met de duur die nodig is om de reorganisatie Future Mail - Fase 2 te implementeren.

Toepassingsbereik

- De sociale regeling is van toepassing op postbezorgers en zaterdagbestellers met een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd;
 - Die onder de cao voor Postbezorgers of de cao voor Zaterdagbestellers vallen;
 - Die in dienst zijn van Koninklijke PostNL BV;
 - En die door de reorganisatie Future Mail - Fase 2 worden geraakt.
- De sociale regeling geldt beperkt voor postbezorgers en zaterdagbestellers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die al AOW-gerechtigd zijn, namelijk alleen die (onderdelen van de) regelingen die op hen van toepassing worden verklaard,
- De sociale regeling is niet van toepassing op postbezorgers en zaterdagbestellers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Matchingsproces

- Het matchingsproces is bedoeld om voor alle werknemers tot nieuwe werkpakketten te komen. Door sluiting van depots kan de woon-werkafstand van werknemers toenemen.
- Uitgangspunt bij mismatches en/of ongewenste verschillen met het huidige werkpatroon is dat werknemer en leidinggevende hierover in gesprek gaan. Biedt dit geen oplossing? Dan kan de werknemer bezwaar maken tegen zijn nieuwe werkpatroon bij de Commissie Sociaal plan.
- Wanneer een postbezorger of zaterdagbesteller door een verplaatsing meer dan 8 kilometer enkele reis tussen de woning en het nieuwe depot moet gaan reizen, dan kan hij/zij het werkaanbod voor 31 mei 2026 redelijk weigeren (en hoeft hij/zij de functie dus niet te volgen). Redelijk weigeren doet hij/zij door ondertekening van een beëindigingsovereenkomst voor één van de twee hierna uitgewerkte sociale regelingen: 1) 'Bemiddeling van werk naar werk' dan wel 2) 'Direct vertrek'. Kiest de postbezorger of zaterdagbesteller niet vóór 31 mei 2026 voor één van deze twee sociale regelingen (door middel van ondertekening van een beëindigingsovereenkomst), dan volgt hij zijn functie en heeft hij/zij recht op de regeling 'Reistijdcompensatie'.

NB 1. Indien de huidige afstand woon-werk van een postbezorger of zaterdagbesteller al meer is dan 8 kilometer enkele reis, dan geldt voor hem/haar de huidige afstand woon-werk als ondergrens. Hij/zij kan het werkaanbod dan pas redelijk weigeren als de huidige reisafstand door wijziging van het depot verder toeneemt.

- *NB 2. De reisafstand van maximaal 8 kilometer woon-werkverkeer wordt als objectief criterium gehanteerd om te beoordelen of er sprake is van gerechtvaardigd weigeren van een aanbod van werk. Deze 8 kilometer staat daarmee gelijk aan een reisduur van ongeveer een half uur. Er kan echter maatwerk toegepast worden indien een medewerker op basis van objectief te bepalen omstandigheden, hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan stijgingspercentages, grootstedelijke gebieden, etc., aan kan tonen dat het niet mogelijk is de reis in een half uur af te leggen. Voor persoonlijke omstandigheden zal er eerst een gesprek plaatsvinden met de leidinggevende om naar een passende oplossing te zoeken. Mocht dit niet lukken, kan de medewerker bezwaar maken tegen het aanbod via de Commissie Sociaal plan. Meer of andere individuele redenen die het volgen van de functie belemmeren, worden besproken met de leidinggevende en lopen, waar nodig, via de Commissie Sociaal plan.*

1. De regeling 'Bemiddeling van werk naar werk'

Voor postbezorgers en zaterdagbestellers zijn er geen uitwisselbare functies binnen PostNL. Daarentegen is de diversiteit aan postbezorgers en zaterdagbestellers groot en zou er op basis van opleiding, ervaring, enzovoort wel sprake kunnen zijn van een andere geschikte functie binnen PostNL. Postbezorgers en zaterdagbestellers die redelijk weigeren, kunnen daarom kiezen om begeleid te worden naar ander werk gedurende de begeleidingsperiode.

- Wanneer de postbezorger of zaterdagbesteller voor deze regeling kiest, dan is de laatste werkdag 11 juli 2026. Vanaf 12 juli 2026 is de postbezorger of zaterdagbesteller vrijgesteld van werk.
- De begeleidingsperiode naar ander werk start op z'n vroegst vanaf twee weken (in verband met de wettelijke bedenktijd) nadat de postbezorger of zaterdagbesteller door middel van ondertekening van de beëindigingsovereenkomst akkoord is gegaan met de regeling Bemiddeling van werk naar werk, maar start uiterlijk op 15 juni 2026. De begeleidingsperiode eindigt steeds op 15 augustus 2026.
- Gedurende de periode dat de postbezorger of zaterdagbesteller vrijgesteld is werk wordt het maandsalaris doorbetaald tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt
- Gedurende de begeleidingsperiode wordt samen met een loopbaancoach, op basis van het profiel van de postbezorger of zaterdagbesteller, gezocht naar een geschikte functie elders binnen PostNL in de regio.
- Tussen de start van de begeleidingsperiode, uiterlijk 15 juni 2026, en het moment waarop de postbezorger of zaterdagbesteller vrijgesteld wordt van werk, 12 juli 2026, vindt er een eerste oriënterend gesprek plaats met een loopbaancoach.
- Faciliteiten die, afhankelijk van het profiel van de werknemer en in samenspraak met de loopbaancoach, kunnen worden ingezet, zijn:
 - Loopbaanscan
 - Mijn leerplein
 - Stage /werkervaringsplek gedurende een bepaalde periode. Deze periode kan maximaal duren tot het einde van de arbeidsovereenkomst.
- De postbezorger of zaterdagbesteller kan tot twee weken voor het einde van de arbeidsovereenkomst aangeven alsnog te opteren voor de functie van postbezorger of zaterdagbesteller. De werkgever zal dan bezien op welk depot nog een functie beschikbaar is die past binnen de contracturen en werkdagen van de postbezorger en de zaterdagbesteller en doet aan de hand hiervan een voorstel. Leidt dit niet tot een herplaatsing, dan eindigt de arbeidsovereenkomst;
- Als geen geschikte functie wordt gevonden, eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - Met in achtneming van de voor de postbezorger of zaterdagbesteller geldende (fictieve) opzegtermijn, maar op z'n vroegst per 15 augustus 2026;
 - Op basis van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden;
 - Onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding (die wordt berekend op basis van de peildatum van 15 augustus 2026).
 - En ontvangt de postbezorger of zaterdagbesteller daarnaast nog een tekenbonus van € 400 netto.

2. De regeling 'Direct vertrek'

De postbezorger en zaterdagbesteller die redelijk weigert, maar geen gebruik maakt van de regeling 'Bemiddeling van werk naar werk', kan kiezen voor de regeling 'Direct vertrek'. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst:

- Op basis van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden op 12 juli 2026;
- Onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding, die wordt berekend op basis van de peildatum van 12 juli 2026.;

- De transitievergoeding wordt vermeerderd met een vergoeding van de eventueel resterende (fictieve) opzegtermijn. Voor elke maand aan eventueel (resterende) opzegtermijn ontvangt werknemer een vergoeding ter hoogte van het bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag.
- En ontvangt de postbezorger of zaterdagbesteller daarnaast nog een netto 'direct-vertrek'-bonus. De hoogte hiervan is afhankelijk van de arbeidsduur:
 - Van 1 tot 12 contracturen per week: € 500 netto
 - Van 12 tot 24 contracturen per week: € 750 netto
 - Vanaf 24 contracturen per week: € 1000 netto
- De 'direct-vertrek'-bonus uit deze regeling geldt ook voor postbezorgers en zaterdagbestellers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die AOW-gerechtigd zijn, redelijk kunnen weigeren en uiterlijk op 31 mei 2026 door middel van ondertekening van een beëindigingsovereenkomst kiezen voor deze regeling waardoor de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 12 juli 2026 eindigt.

3. De regeling 'Reistijdcompensatie'

De postbezorger en zaterdagbesteller die redelijk kan weigeren, maar geen gebruik maakt van de regeling 'Bemiddeling van werk naar werk' of de regeling 'Direct vertrek', komt onder de volgende voorwaarden in aanmerking voor de regeling 'Reistijdcompensatie':

- De postbezorger of zaterdagbesteller volgt zijn/haar functie naar een ander depot dan zijn/haar huidige gebruikelijke depot.
- Door de wijziging van het depot wordt de afstand woon-werk meer dan 8 kilometer, of de afstand neemt ten opzichte van de huidige afstand toe als er al meer dan 8 km wordt gereisd.
- Voor de extra reistijd ontvangt de postbezorger of zaterdagbesteller een tegemoetkoming.
- De hoogte van de bruto tegemoetkoming wordt vastgesteld door de extra kilometers boven de 8 kilometer of boven de huidige afstand als die al meer is dan 8 km, te vermenigvuldigen met het aantal reisdagen per week tegen € 1,- per kilometer. Formule: aantal extra kilometers x 2 (heen en terugreis) x € 1,- x aantal reisdagen per week x 52 weken gedeeld door 12 maanden.
- De nieuwe reistafstand wordt berekend op basis van de kortste route woon-werk ANWB-routeplanner.
- De tegemoetkoming geldt voor maximaal 12 maanden. In de eerste 6 maanden wordt deze tegemoetkoming voor 100% toegekend en daarna voor 50%.
- Deze regeling geldt ook voor postbezorgers en zaterdagbestellers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die AOW-gerechtigd zijn en redelijk kunnen weigeren maar toch besluiten om in dienst te blijven bij PostNL in hun huidige functie.

Overlijden

Als een postbezorger of zaterdagbesteller uiterlijk op 31 mei 2026 kiest voor de regeling 'Bemiddeling van werk naar werk' dan wel de regeling 'Direct vertrek' en voor de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst onverhoopt overlijdt, zal PostNL de transitievergoeding en de tekenbonus dan wel de 'direct-vertrek'-bonus alsnog betalen aan de nabestaande(n) van de postbezorger of zaterdagbesteller.

Commissie Sociaal plan

De postbezorger of zaterdagbesteller die meent dat hij/zij als gevolg van een besluit in het kader van Future mail- fase 2 onevenredig in zijn/haar individuele belang is geschaad, de sociale regeling Future Mail – Fase 2 niet in zijn/haar persoonlijke situatie voorziet of dat toepassing van deze regeling gezien zijn/haar persoonlijke omstandigheden leidt tot een duidelijk onredelijke situatie, kan zich wenden tot de Commissie Sociaal plan. Indien het bezwaar gegrond wordt verklaard, kan de Commissie Sociaal plan tot het oordeel komen dat de postbezorger of zaterdagbesteller een (nieuwe) maatwerkoplossing moet worden aangeboden dan wel dat het

aanbod redelijk kan worden geweigerd. De Commissie Sociaal plan brengt een bindend advies uit aan de Directeur Mail NL.

De Commissie Sociaal plan betreft een tripartiet orgaan, waarin zitting hebben:

- o Eén onafhankelijke voorzitter;
- o Twee leden plus één plaatsvervangend lid vanuit dan wel namens de vakorganisaties;
- o Twee leden plus één plaatsvervangend lid namens de werkgever.

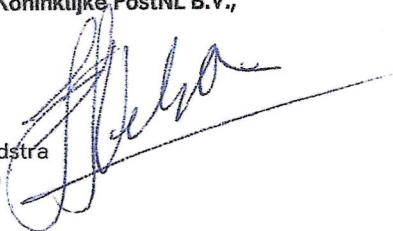
Evaluatie

Tot op heden waren er geen sociale maatregelen nodig voor de doelgroep postbezorgers en zaterdag-bestellers. Daarnaast zijn de gevolgen van de toekomstige reorganisatie Future Mail – Fase 3 nog niet duidelijk. Deze sociale regeling zal daarom in september 2026 worden geëvalueerd, waarbij ook wordt gezien of, en zo ja, welke sociale maatregelen wenselijk zijn voor Future Mail – Fase 3.

Aldus overeengekomen op 10 februari 2026 te 's-Gravenhage,

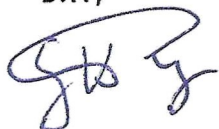
Voor Koninklijke PostNL B.V.,

J. Veldstra
CHRO



Namens de vakorganisaties,

BVPP,



G. van Rijn



E. Simons

M. Wiegman



J. Verschoor



CNV,



J.C. Schot

P. Kragten



C. Bruin



