



Protocol Onderhandelingsresultaat CAO DHL Logistics Nederland 2019 – 2021

Op 9 oktober 2019 is door CAO partijen het navolgende onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO DHL Logistics Nederland 2019 - 2021 voor de werknemers bij DHL Logistics (DHL Supply Chain, DHL Global Forwarding, DHL Freight). Gedurende het proces dat voorafgegaan is aan dit onderhandelingsresultaat, hebben CAO partijen in acht onderhandelingsrondes met elkaar overleg gevoerd.

Betrokken vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat aan hun leden ter stemming voorleggen.

Met betrekking tot de CAO DHL Logistics 2019 - 2021 is het onderstaande overeengekomen:

Looptijd nieuwe CAO

Twee jaar, ingaande op 1 april 2019 tot en met 31 maart 2021.

Indexatie / loonsverhoging

Gedurende de looptijd van de CAO zullen de salarisschalen en de salarissen als volgt worden verhoogd:

- Met ingang van 1 oktober 2019: 1,5%
- Met ingang van 1 februari 2020: 2%
- Met ingang van 1 december 2020: 1%

Pilot urenbank

Werkingsfeer

Voor een drietal sites/onderdelen binnen DHL Supply Chain (Bergen op Zoom 1, Nijmegen 2, Nijmegen 3) geldt dat zij gedurende de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 ervaring kunnen opdoen met een urenbank zoals beschreven in deze pilotregeling. Deelname stopt automatisch na 31 december 2020.

1. Uitgangspunt

De werkgever stelt de werkplanning vast waarbij rekening wordt gehouden met het wisselend werkaanbod en de beschikbaarheid van de werknemer. Gedurende deze pilot worden de leden 4 tot en met 8 van artikel 19 van de cao buiten werking gesteld en gelden de afspraken zoals benoemd onder punt 3 van deze pilotregeling.

2. Doel van de Regeling urenbank

De urenbank heeft het doel om DHL flexibeler te maken en de werkweek aan te laten sluiten bij de bestaande werkpatronen.

De werknemer werkt extra als het druk is en minder als het werk afneemt. De opbouw binnen de urenbank vindt plaats gedurende een half jaar. In het kader van de pilot kan hiervan worden afgeweken en kunnen per kwartaal of per jaar afspraken worden gemaakt.

3. Inhoud Regeling urenbank

Indien de pilotregeling urenbank van toepassing is, worden de leden 4 tot en met 8 van artikel 19 van de cao buiten werking gesteld en geldt het hierna volgende:

1. De normale werkuren liggen voor de ORT uren tussen 06.00 en 18.00 uur;
2. Een normale werkdag kan maximaal 10 uur bedragen (inclusief overuren) conform CAO art 13 lid 6;
3. Een werkweek duurt minimaal 16 uur en kan maximaal gemiddeld 50 uur per vier werkweken bedragen, conform arbeidstijdenwet;
4. De werknemer ontvangt zijn reguliere afgesproken maandsalaris, ongeacht het aantal uren dat hij wordt ingezet. De extra uren die hij daadwerkelijk werkt - boven zijn normale dienstrooster - worden niet uitbetaald, maar opgebouwd als 100% uren in de urenbank als plus-uren, of gecompenseerd tegen de opgebouwde min-uren a 100%;
5. De toeslag op de uren (de uren voor 6.00 uur en na 18.00 uur) wordt uitbetaald; uren in de urenbank zijn niet meer onderhevig aan een toeslag;
6. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer wanneer de uren worden ingepland en opgenomen;
7. Overwerk en op te nemen uren worden uiterlijk 24 uur vooraf aangekondigd;
8. Het maximale saldo in de urenbank is 100 plus- of 100 min-uren. (op basis van een jaar);
9. De werknemer krijgt maandelijks een overzicht van zijn saldo van de urenbank of kan dit zelf inzien in het tijdsregistratiesysteem;
10. Min-uren die niet gecompenseerd (kunnen) worden, binnen een kalenderjaar (of halfjaar dan wel kwartaal indien in de pilot afgesproken) vervallen en komen voor het risico van de werkgever, tenzij de onmogelijkheid om deze uren te compenseren in alle redelijkheid voor rekening van de werknemer komt;
11. Opgebouwde plusuren dienen te allen tijden worden opgenomen en worden niet uitbetaald;
12. De min- of plusuren die wegens ziekte niet gecompenseerd zijn, blijven gedurende 12 maanden in de urenbank staan, in welke periode deze uren alsnog gecompenseerd of verrekend kunnen worden;
13. Indien noodzakelijk wordt gedurende de looptijd van de pilot een begeleidingscommissie ingesteld bestaande uit leden van de DSC Ondernemingsraad.

4. Evaluatie

Cao partijen spreken af om in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021 de ervaringen van de pilots voor werknemers en werkgever uitvoerig te evalueren. Afhankelijk van de uitkomst van deze evaluatie zullen cao partijen in de opvolgende cao het gesprek voeren of en hoe deze systematiek van een urenbank structureel wordt ingevoerd in de cao.

De evaluatie zal plaatsvinden o.b.v. onderstaande criteria.

- Vermindering & of toename van het aantal ingehuurd uitzendkracht o.b.v. een per operatie overeen te komen referentieperiode tussen cao partijen.
- Vermindering & of toename van het aantal gemaakte overuren o.b.v. een per operatie overeen te komen referentieperiode tussen cao partijen.

Ouderenregeling

Aan hoofdstuk 9 Sociale Voorzieningen & Pensioen wordt een nieuw artikel toegevoegd.

Artikel 51 Ouderenregeling

DHL wil het voor werknemers mogelijk maken om voorafgaande aan de AOW leeftijd minder te gaan werken

1. DHL zet deze regeling in voor werknemers, vallende onder de DHL Logistics cao in de schalen 1 tot en met 11, op basis van vrijwilligheid.
2. De looptijd is maximaal 5 jaar voorafgaande aan de verwachte AOW en/of pensioendatum.
3. De regeling gaat in per 1 januari 2020.
4. De regeling stopt automatisch per einddatum van de cao DHL Logistics 2019-2021. Werknemers die op de einddatum van de huidige CAO deelnemen aan de regeling kunnen deze voortzetten.
5. De regeling gaat uit van het terugbrengen van de full time arbeidsduur tot 80% waarbij de werknemer het salaris blijft ontvangen op basis van een 90% dienstverband, uitgaande van een regulier werk rooster van 80% per week.
6. Parttime medewerkers met een minimale arbeidsduur van 80 % kunnen pro rato deelnemen aan de regeling.
7. Zowel werknemer als DHL blijven pensioenpremie betalen op basis van een full time dienstverband. De pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van een 100% dienstverband.
8. Alle andere arbeidsvoorwaarden van de werknemer zijn gebaseerd op een 90% dienstverband.
9. Door de werknemer worden per jaar 104 uur aan bovenwettelijke vakantiedagen/seniorendagen/à la carte/jubileumdagen en/ of equivalent in ATV dagen ingeleverd voor deelname aan de regeling
10. Voor de parttime werknemers (genoemd onder 6) wordt lid 7 tot en met 9 naar rato toegepast.

Fiscale regeling reiskosten

In artikel 24-A lid 1 zijn cao partijen een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer overeengekomen. De wetgever heeft bepaald dat een vrijstelling geldt van een fiscaal bedrag per gereden kilometer. In sommige gevallen wordt er minder tegemoetkoming reiskosten gegeven waardoor de belastingvrije grens niet gehaald wordt.

De wet biedt werkgevers de mogelijkheid om op grond van de cao brutolooncomponenten uit te ruilen waardoor dit fiscaal voordeel kan opleveren voor de werknemers.

De volgende voorwaarden zijn hierop van toepassing:

- De reiskostenvergoeding artikel 24 uit de cao DHL Logistics moet van toepassing zijn;

- Reiskosten op basis van 216 werkdagen per jaar (bij een fulltime dienstverband, deeltijders naar gewerkte dagen);
- Reisaafstand woning-werk bepaald aan de hand van de Routenet met als optie de “snelste” en meest gebruikelijke route;
- Maximale reisaafstand woon-werkverkeer is vastgesteld op 65 kilometer enkele reis;
- Het fiscale bedrag per kilometer wordt bepaald. Voor 2019 is het vastgesteld op € 0,19 netto. De regeling wordt aangepast naar de fiscaliteit.
- Werknemers moeten akkoord gaan met de regeling door ondertekening van de uitvoering en risico's. Tevens zijn zij verantwoordelijk voor het doorgeven van wijzigingen.

Fiscaal voordeel:

Vanuit de belastingdienst is het toegestaan deze fiscale ruimte te benutten door het inzetten van een looncomponent vakantiegeld mei.

In de maand mei wordt vanuit het vakantiegeld de eerste 4 kalendermaanden afgerekend. Voor de andere 8 kalendermaanden wordt er een voorschot genomen op de financiële optimalisatie door 80% reeds af te rekenen met vakantiegeld indien dit mogelijk is.

In de maand december zal een en ander gecorrigeerd worden indien noodzakelijk op basis van gewerkte dagen. Hierbij wordt een geraamde vergoeding over december vergoed. Er vindt een herrekening plaats in januari van het daaropvolgende jaar.

Onder 6 km is er geen fiscaal voordeel mogelijk.

Consequenties van het inzetten van brutoloon

Doordat het brutoloon wordt ingezet, heeft dit gevolgen voor het SV loon en als een uitkering uitbetaald wordt (bijvoorbeeld bij ziekte of WW), krijg je een lagere uitkering. Ook heeft het verlagen van het fiscaal inkomen gevolgen voor b.v. de huur- en zorgtoeslag. Tevens moeten we ons houden aan de wet WAS, waardoor optimalisatie in sommige gevallen niet kan plaatsvinden.

Indien iemand gedurende het jaar uit dienst gaat, kan deze regeling een negatieve loonstrook tot gevolg hebben.

Er kan géén gebruik worden gemaakt van de reisaf trek openbaar vervoer via de Inkomstenbelasting.

Voorbeeld:

- De werknemer werkt in 2019 op basis van 5 dagen per week.
- De enkele reisaafstand van zijn woning naar de vaste werkplek is 25 kilometer.
- Onbelast mag dan per jaar vergoed worden: $216 \times (25 \times 2) \times € 0,19 = € 2.052,-$.
- Berekend per maand € 171,-..
- De werkgever vergoed op basis van artikel 24 cao € 155,- per maand, daarmee bedraagt de fiscale ruimte $12 \times (€ 171,- - € 155,-) = € 192,-$.
- De werknemer ontvangt in mei vakantiegeld
- Het vakantiegeld kan verlaagd worden een bedrag van € 192,- bruto.
- Daartegenover kan een aanvullende reiskostenvergoeding worden betaald van € 192,- netto.

Aldus overeengekomen op 9 oktober 2019 te Utrecht,

Anton Bil
Senior HR Director DHL Global Forwarding Nederland

Birgitte Staal
Bestuurder FNV Transport en
Logistiek

Marjan Bazelmans
VP HR DHL Freight Western Europe

Tjeerd Orië
Bestuurder CNV Vakmensen

Rob Kersten
VP HR DHL Supply Chain Benelux