



Cao DHL Express Nederland 2019-2020 Principe akkoord

Op 3 april 2019 hebben onderstaande cao-partijen een principeakkoord bereikt over een nieuwe cao DHL Express Nederland 2019-2020. Basis voor de nieuwe cao is de tekst van de cao DHL Express Nederland 2016-2018. Op die tekst worden de volgende wijzigingen aangebracht

1. Looptijd

De looptijd van de cao is 24 maanden, te weten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

2. Loon

De volgende loonafspraken zijn gemaakt:

Op onderstaande data worden de loonschalen zoals opgenomen in bijlage 1 van de cao met de genoemde percentages verhoogd.

- 1 juni 2019: 1,75%
- 1 december 2019: 1,75%
- 1 juni 2020: 1,75%
- 1 december 2020: 1,75%

3. Verdere Afspraken

- Oproepovereenkomsten worden vanaf 1 juni 2019 alleen op verzoek van medewerker afgesloten;
- De RCS schaal M vervalt met ingang van 1 juni 2019;
- Het functiegebouw (in welke schalen zijn de verschillende cao-functies bij DHL Express ingedeeld) zal voor iedereen toegankelijk zijn. Dat zal gebeuren door publicatie op MyNet met een verwijzing hiernaar in de cao;
- Partijen gaan onderzoek verrichten naar het ontstaan van het onderscheid van de loonschalen tussen rijdend en niet rijdend personeel;
- Onderhoud van de functiebeschrijvingen zal tenminste 1 x per 5 jaar plaatsvinden;
- De volgende protocol afspraken van de vorige CAO worden voortgezet:
 - Pilot Zelfroosteren
 - Evaluatie van de ervaringen van medewerkers en van DHL Express met de uitvoering van het cao-artikel 25 lid 5 betreft het inhalen van onderuren
 - Onderzoek werkdruk
 - Duurzame inzetbaarheid



- De in Bijlage 6 in artikel 5.5 opgenomen termijn voor bekendmaking van de dienstrooster wordt met ingang van 1 juni 2019 14 dagen in plaats van 10 dagen;
- Met ingang van 1 januari 2020 komt er een Generatiepact voor werknemers van 60 jaar en ouder. Voor het generatiepact (80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw) moet de medewerker 10% loon en zijn a-la-carte budget inleveren;

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen blijven kiezen voor de vierdaagse werkweek oudere werknemers (artikel 26 cao). Als de werknemers, die deelnemen aan deze vierdaagse werkweek, 60 jaar worden, dienen zij te kiezen voor het Generatiepact of voor terugkeer naar een vijfdaagse werkweek.

Werknemers die op 31 december 2019 deelnemen aan deze regeling volgens artikel 26 van de cao kunnen er voor kiezen om deze regeling voort te zetten tot hun pensioendatum of, als zij de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben, te kiezen voor het Generatiepact.

- Aanpassingen van de verblijfskostenregeling (CAO bijlage 10, artikel 2, lid 2 en 3):
 - De vergoeding van € 0,47 per gewerkte dag voor Rijdend personeel wordt per 1 juni 2019 afgeschaft;
 - De maaltijdvergoeding van € 10,73 voor een dienst die vóór of op 13.30 uur begint en eindigt op of na 19.30 uur zal in de nieuwe cao ook als zodanig voor de uitzendkrachten van toepassing worden verklaard.
- Studie afspraak over het wetsvoorstel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans: Nadat de Wet Arbeidsmarkt in Balans door de beide Kamers is aanvaard zullen partijen overleggen over de implicatie van deze Wet voor bepalingen in de cao. Onderdeel van dat overleg maakt uit artikel 628 a lid 4 van het wetsvoorstel.

Betrokken vakorganisaties zullen dit principeakkoord met een positief advies ter stemming voorleggen aan hun leden.

DHL International B.V.

L.M. van Olmen

VP Human Resources

FNV

G. Noortman

Bestuurder

CNV Vakmensen

A. di Giacomo Russo

Bestuurder