

CAO 2020-2022

VOORLICHTINGSBROCHURE
DHL PARCEL NEDERLAND



INHOUD

Ondertekening		4
1. Algemeen		5
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Werkings sfeer	5
Artikel 3	Looptijd, wijziging en opzegging CAO	6
Artikel 4	Karakter van de CAO	6
2. Arbeidsovereenkomst		7
Artikel 5	(On)bepaalde tijd en proeftijd	7
Artikel 6	Bepalingen oproepovereenkomst	7
Artikel 7	Bepalingen min-max overeenkomst	7
Artikel 8	Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd	7
Artikel 9	Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij AOW	8
Artikel 10	Begin en wijziging arbeidsovereenkomst	8
Artikel 11	Opzegging algemeen	8
Artikel 12	Opzegtermijn werkgever en werknemer	8
Artikel 13	Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	8
Artikel 14	Werknemersverplichtingen	9
Artikel 15	Nevenwerkzaamheden	9
Artikel 16	Aansprakelijkheid werknemer bij schade	9
3. Inzetbaarheid en ontwikkeling		10
Artikel 17	Arbeidsduur	10
Artikel 18	Dienstrooster- en werktijdenregeling	10
Artikel 19	Arbeid op vrije dagen	10
Artikel 20	Nachtdienst oudere werknemers	10
Artikel 21	Overwerk	10
Artikel 22	Vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder	11
Artikel 23	Studie	11
Artikel 24	CAO à la Carte	12
4. Tijd		14
Artikel 25	Vakantie	14
Artikel 26	Opname vakantie	14
Artikel 27	Wijziging vastgestelde vakantie	14
Artikel 28	Buitengewoon verlof	14
Artikel 29	Onbetaald verlof	15
5. Inkomen		16
Artikel 30	Functiewaardering. Loonschalen. Salaris. Beoordeling	16
Artikel 31	Loonafspraken 1 januari 2020 – 31 december 2022	16
Artikel 32	Promotie	17
Artikel 33	Demotie	17
Artikel 34	Waarneming	17
Artikel 35	Stand-by	17

Artikel 36	Vakantietoelage	18
Artikel 37	Onregelmatigheidstoelage	18
Artikel 38	Reiskosten woon-werkverkeer. Verblijfskosten bij detachering	19
Artikel 39	Verblijfskostenvergoeding rijdend personeel	19
Artikel 40	Uitkering bij jubileum en pensioen	19
Artikel 41	Verhuiskosten	19
Artikel 42	Bedrijfshulpverlening	19
Artikel 43	Vergoeding lidmaatschapskosten vakverenigingen	20
6. Sociale zekerheid en pensioen		21
Artikel 44	(Bovenwettelijk) Aanspraak op ziekengeld	21
Artikel 45	Verplichtingen werknemer bij arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 46	WIA verzekeringen	22
Artikel 47	Ongevallenverzekering	22
Artikel 48	Uitkering bij overlijden	22
Artikel 49	Pensioenregeling	22
7. Disciplinaire maatregelen		23
Artikel 50	Klachten	23
Artikel 51	Plichtsverzuim	23
Artikel 52	Disciplinaire maatregelen	23
Artikel 53	Opleggen disciplinaire maatregel	23
8. Sociaal beleid		24
Artikel 54	Uitzendwerk	24
Artikel 55	Organisatiebeleid	24
Artikel 56	Charters	24
Artikel 57	Informatiebeleid	24
Artikel 58	Fusie/Reorganisatie. Informatie. Geen gedwongen ontslagen	25
Artikel 59	Werkgelegenheidsbeleid. Informatie	25
Artikel 60	Overleg vakverenigingen	25
Artikel 61	Faciliteiten vakverenigingen	25
Artikel 62	Organisatieverlof	25
Artikel 63	Rechtsbescherming kaderleden	26
9. Bijlagen		27
Bijlage 1	Loonchalen	27
Bijlage 2	Overgangsregelingen	32
Bijlage 3	HR regelingen	34
Bijlage 4	Reglement roostermatig werken	35
Bijlage 5	Reiskostenregeling woon-werkverkeer	37
Bijlage 6	Detachings- en overplaatsingsregeling	39
Bijlage 7	Tabel Graden van bloed- en aanverwantschap	40
Bijlage 8	Protocol CAO DHL Parcel Nederland 2020-2022	41
Bijlage 9	Akkoord waarde vakantiedag	46
Bijlage 10	Aanvullend protocol CAO DHL Parcel Nederland 2020-2022	49

ONDERTEKENING

Collectieve Arbeidsovereenkomst
1 januari 2020 tot en met 31 december 2022

Tussen de ondergetekenden:

DHL Parcel (Netherlands) BV
als partij ter ene zijde

En

FNV Transport & Logistiek
CNV Vakmensen
elk voor zich en samen als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

DHL Parcel (Netherlands) BV

FNV Transport & Logistiek

CNV Vakmensen

M. Vos
VP HR DHL Parcel Benelux

J. Lohle
Bestuurder

P. Fortuin
Voorzitter

T. van Rijssel
Bestuurder

1. ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever / DHL: DHL Parcel (Netherlands) B.V.;
- b. vakverenigingen: FNV Transport & Logistiek en CNV Vakmensen;
- c. werknemer: iedereen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van DHL;
- d. maandsalaris: het vaste bruto maandbedrag, waarop je recht hebt volgens artikel 30 van deze CAO, ook wel functiesalaris genoemd;
- e. jaarsalaris: 12 keer het maandsalaris verhoogd met vaste toeslagen;
- f. vaste toeslagen: een functiewaarderingstoeslag, een persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 33, evenals persoonlijke toeslagen voortvloeiende uit enig op werknemer van toepassing zijnde Sociaal Plan of verwante regeling;
- g. uurloon: het maandsalaris gedeeld door 174;
- h. dagloon: 8 maal het uurloon;
- i. werkdag: iedere dag van de kalenderweek waarop volgens rooster of werktijdregeling gewerkt moet worden;
- j. roostervrije dag: iedere dag van de kalenderweek waarop volgens rooster of werktijdregeling niet gewerkt hoeft te worden;
- k. feestdag: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag;
- l. nationale feestdag: Koningsdag, Bevrijdingsdag (elke 5 jaar, beginnend op 5 mei 1995) en overige door de overheid als nationale feestdagen aangemerkte dagen;
- m. OR: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- n. oproepovereenkomst: een arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 7:610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, met uitgestelde prestatieplicht, waarbij de werkgever zich tegenover werknemer verbindt om hem op te roepen wanneer hij arbeid heeft waarvoor de werknemer in aanmerking komt en de werknemer enkel verplicht is na een oproep de bedongen arbeid te verrichten en de werkgever enkel verplicht is over de daadwerkelijk gewerkte uren loon te betalen;
- o. partner: de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner, hij/zij die met de ongehuwde werknemer volgens een door beide partijen ondertekende en bij de werkgever gedeponeerde verklaring een

gemeenschappelijke en duurzame huishouding voert als waren zij getrouwd;

- p. standplaats: de locatie waar je gewoonlijk werkt;
- q. bedrijfstijd: de periode van maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur;
- r. kalenderjaar: de periode van 1 januari t/m 31 december;
- s. voltijdwerknemer: die werknemer met een dienstverband van 40 uur per week;
- t. deeltijdwerknemer: die werknemer met een dienstverband van minder dan 40 uur per week;
- u. meeruren: de uren, in geval van deeltijd, boven de vastgestelde deeltijdfactor tot 40 uur per week;
- v. rijdend personeel: werknemers met de functie van Driver, Driver (saturday/evening) of Allround Driver.

Waar in de tekst staat man, hij, hem en/of zijn, dient steeds gelezen te worden man of vrouw, hij of zij, hem of haar, respectievelijk zijn of haar.

Waar in de tekst staat "jij" of vervoegingen daarvan, wordt bedoeld de werknemer.

Alle afspraken benoemd in deze CAO zijn gebaseerd op een voltijdwerknemer, tenzij anders staat vermeld.

De uitbetaling van de in CAO genoemde lonen, toeslagen en vergoedingen vindt plaats met inachtneming van de fiscale regels.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing als je een arbeidsovereenkomst hebt met DHL, tenzij anders staat vermeld, en je functie is ingedeeld in een van de CAO-functiegroepen 1 tot en met 10*.
2. Deze CAO is niet van toepassing op uitzendkrachten, detachingskrachten, stagiaires, tenzij anders staat vermeld.
3. Als je in deeltijd werkt, gelden de arbeidsvoorwaarden pro rato, met uitzondering van de artikelen 38 (reiskosten woon-werkverkeer, voor zover op vier of meer dagen per week wordt gewerkt) en 23 (studie) die volledig van toepassing zijn.

*

De in deze CAO overeengekomen arbeidsvoorwaarden zijn uitsluitend van toepassing op de werknemers ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 10. Voor de looptijd van deze CAO wordt voor werknemers in dienst bij DHL, die boven functiegroep 10 zijn ingedeeld (RCS), een volgebeleid toegepast. Dit betekent dat deze CAO op deze groep werknemers van toepassing is met uitzondering van de onderdelen beloningsbeleid, salarisafspraken, functiewaardering, beoordelingsbeleid, overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoeslag, waarneming, stand-by en flexibel werken (artikel 17, lid 2). Deze arbeidsvoorwaarden maken onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomst van deze werknemers. RSC-ers die vanaf 1 november 2014 in dienst treden, kunnen geen aanspraak maken op het saldo CAO à la Carte.

Wijzigingen in deze individuele arbeidsvoorwaarden kunnen worden doorgevoerd rekening houdend met de geldende procedures en zijn geen onderwerp van gesprek met de vakorganisaties. Dit geldt ook voor de in de CAO opgenomen excedent pensioenregeling.

Artikel 3 Looptijd, wijziging en opzegging CAO

1. Deze CAO geldt vanaf 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022.
2. Als er tussentijds ingrijpende ontwikkelingen op sociaal-economisch gebied zijn, kan één van de CAO partijen vragen om overleg over een tussentijdse wijziging van de CAO. Onder deze omstandigheden kunnen wijzigingen in de CAO worden afgesproken. Mocht dit overleg niet tot overeenstemming leiden, dan is de partij die het initiatief tot het overleg nam, bevoegd de CAO tussentijds bij aangetekende brief met inachtneming van een opzegtermijn van één maand te beëindigen.
3. Als één van de CAO partijen niet uiterlijk drie maanden vóór het einde van deze CAO bij aangetekende brief gemeld heeft, dat zij de overeenkomst wenst te beëindigen of te wijzigen, dan wordt de overeenkomst telkens voor één jaar stilzwijgend verlengd.
4. Als de CAO is opgezegd, zoals bedoeld in lid 3, dan zullen partijen streven om de onderhandelingen en het overleg over een nieuwe CAO op een zodanig tijdstip te starten én te voltooien, dat voor de einddatum van deze CAO afspraken zijn gemaakt over een nieuwe CAO. Indien dit overleg op de einddatum nog niet tot overeenstemming heeft geleid, blijft de CAO volledig van kracht.

Artikel 4 Karakter van de CAO

De bepalingen van de CAO hebben een standaardkarakter, dat wil zeggen dat afwijkingen niet mogelijk zijn, tenzij anders vermeld in de CAO.

2. ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 5 (On)bepaalde tijd en proeftijd

1. Je gaat met DHL een arbeidsovereenkomst aan voor:
 - a. onbepaalde tijd;
 - b. bepaalde tijd.
2. Er kan een wettelijke proeftijd overeengekomen worden.
3. Als je in aansluitende periodes, voorafgaand aan een dienstverband met DHL, als uitzendkracht hebt gewerkt en nagenoeg dezelfde werkzaamheden hebt verricht voor DHL die je in je dienstverband met DHL gaat uitvoeren, dan worden die periodes (in afwijking van artikel 7:668a lid 2 van het Burgerlijk Wetboek) samengeteld en gezien als één arbeidsovereenkomst. Van aansluitende periodes is sprake als de periodes elkaar met tussenpozen van maximaal zes maanden hebben opgevolgd. Tussenpozen gelden mee in de telling.

Artikel 6 Bepalingen oproepovereenkomst

1. Als je een oproepovereenkomst met DHL hebt, dan gelden in principe alle artikelen van deze CAO pro rata voor het aantal uren dat je werkt en als je een oproep aanvaard hebt, met uitzondering van:
 - a. artikel 10 sub i (overeengekomen arbeidsduur per week)
 - b. artikel 36 (vakantietoeslag)
 - c. artikel 21 (m.n. overwerkvergoeding in vrije tijd)
 - d. artikel 40 (jubileum en pensioen)
 - e. artikel 25 (vakantie)
 - f. artikel 28 (buitengewoon verlof)
 - g. artikel 29 (onbetaald verlof)
2. De betaling van salaris, vakantiegeld, vakantiedagen en saldo CAO à la Carte, wordt voor oproepers gedaan in de maand volgend op de gewerkte uren. Dit wordt verder toegelicht in de arbeidsovereenkomst.
3. Gedurende de eerste zes maanden van de oproepovereenkomst is artikel 7:628 lid 1 BW uitgesloten. Dit houdt in dat je gedurende de eerste zes maanden van je oproepovereenkomst geen aanspraak maakt op doorbetaling van loon over de periode dat je niet in staat bent geweest de al overeengekomen arbeid te verrichten door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van DHL komt. Dit met uitzondering van wat hieronder in lid 4 is opgenomen.

4. Als je wegens ziekte niet in staat bent te werken én je je tijdig ziek hebt gemeld, heb je recht op loondoorbetaling volgens deze CAO, waarbij de hoogte van het ziekgeld gebaseerd is op het gemiddeld aantal uren dat je gewerkt hebt in de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste ziektedag, tenzij deze periode niet representatief is.
5. Het maximum percentage werknemers met een oproepovereenkomst bedraagt 5% van het totale personeelsbestand gemeten in full-time formatieplaatsen. Jaarlijks zal DHL hierover aan vakorganisaties in april een rapportage verstrekken.

Artikel 7 Bepalingen min-max overeenkomst

Als je meer werkt dan het minimaal overeengekomen aantal uren dan is op deze boven-minimale uren artikel 6 lid 1 tot en met 4 overeenkomstig van toepassing.

Artikel 8 Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd

1. Jij en DHL kunnen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan als je arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege is geëindigd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd volgens de AOW. Maximaal kunnen 6 contracten voor bepaalde tijd in 4 jaar tijd afgesloten worden.
2. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd volgens de AOW, ontstaan tussen jou en DHL nieuwe rechten en plichten onder andere met betrekking tot de duur van je dienstverband en mogelijke afvloeiingsregelingen. Dit betekent dat bijvoorbeeld overgangsregelingen niet meer van toepassing zijn op AOW-gerechtigden. Denk daarbij aan fuwa-toeslagen, extra vakantie- en/of atv-dagen en toeslagen als bijvoorbeeld de non-cumulatie toeslag en de compensatie OHT (overhevelings-toeslag), zoals vermeld in Bijlage 2 Overgangsregelingen van de cao. Een uitzondering daarbij is de jubileumuitkering. Enkel voor de betaling van een jubileumuitkering blijven de dienstjaren doortellen.

Artikel 9 Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij AOW

Naast de in de wet genoemde beëindigingsmogelijkheden eindigt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege, dat wil zeggen zonder dat enigerlei opzegging is vereist, per de dag waarop je jouw AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 10 Begin en wijziging arbeidsovereenkomst

Je ontvangt bij indiensttreding een individuele, schriftelijke arbeidsovereenkomst. Deze wordt in tweevoud opgemaakt en door DHL en jou ondertekend, waarna beiden één exemplaar houden.

In de arbeidsovereenkomst worden de volgende onderwerpen vastgelegd:

- a. naam, adres en woonplaats van werknemer en werkgever;
- b. standplaats;
- c. het van toepassing zijn van een functie(beschrijving);
- d. datum van indiensttreding;
- e. of het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de duur ervan;
- f. aanspraak op vakantie;
- g. opzegtermijnen;
- h. het salaris waarop de werknemer is aangenomen met vermelding van de loonschaal en de periode van uitbetaling;
- i. overeengekomen arbeidsduur per week;
- j. deelneming aan een pensioenregeling;
- k. indien overeengekomen de duur van de proeftijd;
- l. het van toepassing zijn van deze CAO;
- m. het van toepassing zijn van de HR regelingen;
- n. bijzondere afspraken waarvan het nodig is dat dit schriftelijk vastgelegd wordt.

Als onderdelen, zoals in dit artikel genoemd, uit de arbeidsovereenkomst wijzigen, wordt dit schriftelijk bevestigd.

Als uitzondering hierop gelden die wijzigingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst zelf, wijzigingen die een gevolg zijn van wettelijke maatregelen, een wijziging van de CAO of een wijziging als gevolg van overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 11 Opzegging algemeen

Indien jij of DHL de arbeidsovereenkomst wil beëindigen door middel van opzegging, dient de opzegging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk en zodanig plaats te vinden, dat het einde ervan samenvalt met het einde van de maand, tenzij daarvan in de individuele arbeidsovereenkomst is afgeweken.

Artikel 12 Opzegtermijn werkgever en werknemer

1. Bij opzegging dient door de opzeggende partij de wettelijke opzegtermijn in acht genomen te worden, tenzij daarvan in de individuele arbeidsovereenkomst is afgeweken.
2. De wettelijke opzegtermijn voor DHL bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 De proceduretijd bij het UWV met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt in mindering gebracht op de in acht te nemen opzegtermijn. Er dient tenminste één maand opzegtermijn te resteren.
3. De wettelijke opzegtermijn voor jou bedraagt één maand.

Artikel 13 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd, tenzij aan deze arbeidsovereenkomst al op een eerder tijdstip een einde is gekomen.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen indien voor de werknemer en de werkgever dat recht schriftelijk is overeengekomen.

Artikel 14 Werknemersverplichtingen

1. Zoals voor DHL goed werkgeverschap geldt, dien je je als goed werknemer te gedragen. Dit houdt o.a. in dat:
 - a. je de door DHL opgedragen werkzaamheden goed, ordelijk en op verantwoorde wijze naar beste vermogen uitvoert en je daarbij houdt aan de geldende HR regelingen, bedrijfsregels, werkinstructies en veiligheidsvoorschriften;
 - b. je je tegenover opdrachtgevers, overige derden, en ook tegenover de overige werknemers onthoudt van gedragingen en uitspraken die de goede naam van DHL kunnen schaden;
 - c. je tijdelijk (ook bij een andere afdeling) passend andersoortig dan het overeengekomen werk verricht, als je dit door of namens DHL wordt opgedragen;
 - d. je tussentijdse wijzigingen in de persoonlijke omstandigheden, die van invloed zijn op de salarisbetaling, door geeft aan DHL;
 - e. je tegenover iedereen geheimhouding in acht neemt over al wat je te weten komt ten aanzien van onderwerpen waarvan je weet of redelijkerwijze moet begrijpen, dat deze van vertrouwelijke aard zijn dan wel het belang van DHL en/of de klant van DHL kunnen schaden, en waarvan jij uit hoofde van jouw arbeidsovereenkomst kennis neemt. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook na beëindiging van je arbeidsovereenkomst. Los hiervan heb je het recht een erkende vakvereniging te informeren over je wensen en bezwaren, die in verband staan met jouw werk of met DHL.
2. Je kunt niet worden opgedragen de werkzaamheden van stakers over te nemen, als de staking wordt gesteund door een vakvereniging die partij is bij deze CAO.

Artikel 15 Nevenwerkzaamheden

1. Je mag geen betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden in welke vorm dan ook verrichten zonder schriftelijke toestemming vooraf van DHL.
2. DHL zal toestemming verlenen indien de nevenwerkzaamheden je niet belemmeren in een goede uitoefening van je functie bij DHL en het belang van DHL daardoor niet wordt geschaad. Ook mag door de combinatie van neven- en hoofdwerkzaamheden geen strijd ontstaan met de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen (onder andere Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer).

Artikel 16 Aansprakelijkheid werknemer bij schade

1. Als jij van DHL middelen in bruikleen krijgt, moet je bij ontvangst controleren dat ze zich in goede staat bevinden.
2. DHL stelt je niet aansprakelijk voor schade toegebracht aan DHL of derden tijdens de uitvoering van je werk, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van jouw zijde. In dat geval is DHL bevoegd de schade geheel of gedeeltelijk op jou te verhalen. Je kunt hiertegen in beroep gaan bij de klachtencommissie.

3. INZETBAARHEID EN ONTWIKKELING

Artikel 17 Arbeidsduur

1. a. De arbeidsduur is bij een volledig dienstverband 40 uur per week.
 - b. Als je in deeltijd werkt dan geldt het aantal uren per week dat in jouw arbeidsovereenkomst staat.
2. a. De wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over maximaal vijf dagen. Op basis van vrijwilligheid is het mogelijk je wekelijkse arbeidstijd te verdelen over zes dagen.

Op initiatief van jou of je leidinggevende kunnen roosters flexibel ingezet worden. Dit gebeurt in overleg, d.w.z. als werknemer en leidinggevende akkoord zijn. Dit noemen we flexibel werken en dit kan alleen als de bedrijfsvoering dit toelaat. Het doel is om enerzijds de interne flexibiliteit te vergroten. Anderzijds is het doel de werk-privé balans te optimaliseren en daarmee jouw duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Bij flexibel werken kun je denken aan diensten van 8, 9 of 10 uur per dag (5x8 uur, 4x9 uur, 4x10 uur). Als je in een rooster standaard minder dan 5 dagen werkt, zal je leidinggevende na overleg met jou vaststellen welke dag(en) in de week als vrije dag(en) geldt(en). Dit om roosterproblemen te voorkomen.

 - b. De uren die je binnen het dienstverband niet werkt (bijvoorbeeld in geval van 4x9 uur), kunnen worden gefinancierd uit je saldo cao à la carte en je bovenwettelijke vakantiedagen. Als het tegoed aan dagen niet toereikend is, vult DHL dit niet aan. In dat geval zal een andere oplossing gezocht kunnen worden, zoals bijvoorbeeld een deel van het jaar flexibel werken of het aangaan van een deeltijd dienstverband.
3. a. De werktijd per dag bedraagt tenminste vier uur met uitzondering van de zaterdag, waarvoor een werktijd van tenminste twee uur geldt. Voor direct load en oproepkrachten geldt een werktijd per dag van tenminste twee uur. Je kunt schriftelijk verzoeken om hier naar beneden van af te kunnen wijken.
 - b. Voor de maximale werktijd per dag gelden de wettelijk voorgeschreven regelingen. Voor rijdend personeel betekent dit een maximale werktijd per dag van 13 uur. Voor niet-rijdend personeel betekent dit een maximale werktijd per dag van 10 uur, tenzij anders met de ondernemingsraad overeengekomen.
4. In een aaneengesloten periode van 2 weken zal je ten hoogste 38 uren arbeid verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

Artikel 18 Dienstrooster- en werktijdenregeling

1. Nadere regels en richtlijnen met betrekking tot het opstellen van dienstroosters en werktijdenregelingen zijn opgenomen in bijlage 4.
2. Vaststelling en wijziging van dienstroosters en werktijdenregelingen gebeurt door DHL in overleg met en na instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 19 Arbeid op vrije dagen

Als regel werk je niet op zon- en feestdagen, tenzij de aard van het werk of het belang van DHL dat vereist.

Artikel 20 Nachtdienst oudere werknemers

1. Als het sociaal en/of medisch gezien noodzakelijk is, kun je worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van nachtdienst, zoals bedoeld in de arbeidstijdenwet.
2. Als je 58 jaar of ouder bent, kun je als je dat wenst, ontheven worden van de verplichting tot het verrichten van nachtdienst.

NB: Zie in dit verband ook artikel 37, lid 4 (onregelmatigheidstoeslag).

Artikel 21 Overwerk

1. Als je in voltijd werkt, is er sprake van overwerk als je in opdracht van DHL buiten het geldende dienstrooster of de werktijdenregeling werkt en je bent ingedeeld in de DHL Parcel Nederland loon-schalen 1 tot en met 9, indien en voor zover daarbij de wekelijkse arbeidstijd van 40 uur wordt overschreden.
2. Als je in deeltijd werkt, geldt als overwerk de uren die per week de 40 uur overschrijden. De uren tot aan de 40 uur zijn meer-uren.
3. Je bent verplicht het door of namens DHL opgedragen overwerk te verrichten. Overwerk zonder toestemming vooraf van DHL wordt niet beschouwd als overwerk. Je bent niet verplicht tot het maken van meer dan twee overuren per dienst, met een maximum van 10 overuren per week, tenzij zich calamiteiten voordoen. Als je in deeltijd werkt, geldt dit ook voor meeruren (twee

- meeruren per dienst, met een maximum van tien meeruren per week).
4. Voor de vaststelling van het aantal overuren worden rusttijden en pauzes niet meegerekend.
 5. Het aantal gewerkte overuren wordt per week vastgesteld.
 6. Overwerk van minder dan 15 minuten per week komt niet voor vergoeding in aanmerking. Overwerk van 15 minuten of meer per week wordt vergoed, inclusief de eerste 15 minuten.
 7. Als je overwerk verricht, ontvang je standaard een vergoeding in geld. Je kunt eenmaal per jaar vooraf aangeven of je deze vergoeding in vrije tijd (tijd voor tijd) wenst. Dit geldt ook voor meeruren.
 8. Bij vergoeding in vrije tijd wordt het aantal toe te kennen vrije uren bepaald op basis van het aantal overuren. Het betreffende toeslagpercentage zoals bedoeld in lid 10 van dit artikel wordt altijd uitbetaald.
 9. De vergoeding in vrije tijd vindt, behalve in bijzondere gevallen, plaats binnen 16 weken na de betalingsperiode waarin de overuren zijn ontstaan. Tussen jou en DHL dient tijdig overleg plaats te vinden over de periode, waarin de opgespaarde vrije tijd, volgens deze regeling, wordt opgenomen. Indien de vergoeding in vrije tijd niet binnen deze periode door je is opgenomen, dan wordt dit uitbetaald.
 10. Het toeslagpercentage voor overwerk bedraagt per uur op de volgende tijden:

maandag t/m vrijdag	06.00 - 22.00 uur	30% over basisuurloon
maandag t/m vrijdag	22.00 - 06.00 uur	50% over basisuurloon
Zaterdag	00.00 - 24.00 uur	50% over basisuurloon
Zondagen en (nationale) feest- dagen	00.00- 24.00 uur	200% over basisuurloon

Artikel 22 Vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder

Als je voltijd werkt en 55 jaar of ouder bent, kun je in overleg met DHL kiezen voor een werkweek van vier dagen van negen uur. De vier uur per week die je niet werkt, zal worden gefinancierd uit je

volledige saldo CAO à la Carte en de bovenwettelijke vakantiedagen vanaf 23 dagen. En voorzover dit niet toereikend mocht zijn, door dat het saldo is aangewend voor andere doeleinden, uit je bruto salaris. Als het tegoed aan genoemde dagen en het totale saldo CAO à la Carte onvoldoende is om een vierdaagse werkweek te realiseren zal DHL dit aanvullen.

De regeling uit dit artikel vervalt met ingang van 19 mei 2017 voor nieuwe situaties.

Artikel 23 Studie

DHL stimuleert dat je opleidingen, cursussen en workshops (studies) volgt die bijdragen aan het zo optimaal mogelijk uitoefenen van je huidige functie of die in het kader van ontwikkeling passen bij een mogelijke toekomstige functie. Dit sluit aan bij de visie over duurzame inzetbaarheid.

Vergoeding studiekosten

1. Als er sprake is van een studie op verzoek van DHL worden de aan de studie verbonden inschrijf-, les- en examengelden volledig vergoed.
2. Als er sprake is van een functiegerichte studie op jouw eigen verzoek dan worden de aan de studie verbonden inschrijf-, les- en examengelden volledig door DHL vergoed.
3. Als er sprake is van een intern en toekomstgerichte studie binnen DHL op jouw eigen verzoek dan worden de aan de studie verbonden inschrijf-, les- en examengelden voor 50% door DHL vergoed, voorzover deze studie naar het oordeel van DHL relevant wordt geacht. De overige 50% kan uit jouw saldo CAO à la Carte gefinancierd worden.
4. De vergoeding voor de overige aan de studie verbonden kosten, zoals voorgeschreven studieboeken en studiemateriaal, zullen in lijn met de HR regeling Studiekostenregeling worden vergoed.

Terugbetaling vergoede studiekosten

Voortijdig afbreken lopende studie

Als je een lopende studie voortijdig afbreekt, met uitzondering van gevallen van overmacht, zul je 100% van alle (al) vergoede kosten terugbetalen. In geval van overmacht zal dat per geval door de

leidinggevende in overleg met HR worden beoordeeld.

Uitdiensttreding tijdens lopende studie

Als je op eigen verzoek DHL verlaat of als de reden van verbreking van het dienstverband aan jezelf te wijten is, zul je als dit plaats vindt tijdens het volgen van de studie 100% van de vergoede kosten moeten terugbetalen.

Uitdiensttreding na afronden studie

Als je op eigen verzoek DHL verlaat of als de reden van verbreking van het dienstverband aan jezelf te wijten is, zul je als dit plaats vindt in het eerste jaar na het afronden van de studie 50% van de vergoede kosten moeten terugbetalen.

Verstrijken studieduur

Als je binnen een redelijke termijn na het verstrijken van de studieduur het getuigschrift/diploma voor de studie niet behaalt, zul je 100% van alle al vergoede kosten moeten terugbetalen.

Bij het aangaan van een studie, machtigt je DHL om het bedrag van de terugbetaling te verrekenen als een situatie zoals hiervoor genoemd zich voordoet. Deze terugbetaling zal voorzover mogelijk plaatsvinden via een inhouding op het salaris.

Code 95 rijdend personeel

DHL stelt je, als je voor de uitvoering van je werk in het bezit bent van een C-rijbewijs, in de gelegenheid tot het volgen van de verplichte nascholing voor beroepschauffeurs inzake de Europese richtlijn vakbekwaamheid (code 95).

Je zult aan DHL elk jaar zo spoedig mogelijk na ontvangst daarvan, maar uiterlijk op 1 mei, inzage verschaffen in het aan jou door CBR/CCV verstrekte overzicht van je nascholingsuren code 95. DHL neemt de cursuskosten en reiskosten voor haar rekening. Vanuit het invulling geven aan de eigen verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid zul je de nascholing in eigen tijd doen.

NB: Zie in dit verband ook artikel 28 lid 2 onder i, j en k (buitengewoon verlof).

NB: Zie in dit verband ook de HR regeling Studiekostenregeling.

Artikel 24 CAO à la Carte

Algemeen

DHL biedt je de mogelijkheid om jaarlijks onder voorwaarden bepaalde arbeidsvoorwaarden zelf samen te stellen. Dit noemen we CAO à la Carte. De keuzes worden hierna aangegeven. Tijdens de keuzeronde in november maak je je keuze voor het volgende kalenderjaar. Je keuze geldt voor een heel kalenderjaar en kan niet tussentijds gewijzigd worden. Als je geen keuze maakt, ontvang je een uitkering in twaalf maandelijkse termijnen. Alle genoemde elementen van deze CAO à la Carte zijn pas van toepassing nadat de belastingdienst haar goedkeuring heeft gegeven.

Saldo CAO à la Carte

Elk jaar bouw je een CAO à la Carte saldo op van 6,24% van je jaarsalaris. Als je in dienst bent gekomen op of na 19 mei 2017 bouw je een saldo op van 2,16% van je jaarsalaris. Als je arbeidsovereenkomst begint of (deels) eindigt tijdens het kalenderjaar, vindt de opbouw van het saldo CAO à la Carte naar verhouding plaats. Het saldo CAO à la Carte telt niet mee bij onder meer de vaststelling van het maandsalaris, de pensioengrondslag en de vakantietoeslag.

Tijd kopen

Je kunt je saldo (deels) gebruiken voor het kopen van tijd. De hiervoor genoemde 6,24% komt overeen met 13 dagen (104 uur) per jaar. En 2,16% komt overeen met 4,5 dagen (36 uur) per jaar. Dit op basis van een voltijd dienstverband. De waarde van een dag (8 uur) bedraagt 0,48%. De gekochte uren dienen (behalve in geval van verlofsparen) in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen. Als je in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, wordt je bij indiensttreding apart geïnformeerd over de mogelijkheid om tijd te kopen.

NB: Zie in dit verband ook artikel 26, lid 5 betreffende totaal restant verlof dat meer dan 10 dagen betreft.

Fietsplan

In het kader van de CAO à la Carte wordt je in de gelegenheid gesteld om met fiscaal voordeel en onder voorwaarden via DHL een nieuwe fiets te kopen. De fiets dient gedurende tenminste drie kalenderjaren gebruikt te worden voor (een deel van) jouw woon-

werktraject op meer dan de helft van het aantal dagen dat je naar je werk gaat.

Studie

Je kunt het saldo CAO à la Carte aanwenden voor het op fiscaal vriendelijke wijze bekostigen van een studie. Dit geldt enkel voor studies die intern en toekomstgericht zijn en waarvoor DHL al 50% van de kosten vergoedt. Voorwaarde is wel dat de studiekosten niet reeds door een ander worden vergoed

Verlofsparen

Het is mogelijk om 50 weken verlof te sparen om bijvoorbeeld eerder te stoppen met werken voorafgaande aan de pensionering. Het gaat hierbij om het sparen van bovenwettelijk verlof, inclusief dagen op basis van leeftijd en/of anciënniteit en dergelijke. Deze keuze kan eenmaal per jaar gemaakt worden en zal meegenomen worden in de jaarlijkse CAO à la Carte ronde. Er zal onderzocht worden op welke wijze deze dagen het beste geadministreerd kunnen worden. De opname van het gespaarde verloftegoed zal minimaal 3 maanden voor de gewenste opname onderwerp van gesprek zijn tussen medewerker en leidinggevende. Deze regeling geldt zolang dit fiscaal en binnen de wettelijke pensioenkaders is toegestaan.

4. TIJD

Artikel 25 Vakantie

1. Bij een volledig dienstverband heb je per kalenderjaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen (160 uur).
2. Het recht op bovenwettelijke vakantiedagen bij een volledig dienstverband is als volgt:

16 jaar en jonger	7 dagen (= 56 uur)
17 en 18 jaar	5 dagen (= 40 uur)
19 tot en met 44 jaar	3 dagen (= 24 uur)
45 tot en met 49 jaar	4 dagen (= 32 uur)
50 tot en met 54 jaar	5 dagen (= 40 uur)
55 tot en met 59 jaar	6 dagen (= 48 uur)
60 jaar en ouder	7 dagen (= 56 uur)

De leeftijd die je in een kalenderjaar bereikt, is bepalend voor de berekening van het aantal vakantiedagen/-uren waarop je in dat jaar aanspraak hebt. Voor dienstjarendagen geldt dezelfde methode.

3. Het hiervoor genoemde aantal bovenwettelijke vakantiedagen/-uren wordt verhoogd als je een dienstverband hebt van tien jaar of meer en wel met één dag (8 uur), telkens per vijf jaar ononderbroken diensttijd, te beginnen bij 10 dienstjaren.
4. Als je arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar begint of eindigt, als je in deeltijd werkt en/of als het aantal uren dat je werkt wijzigt, wordt het aantal vakantiedagen waarop je recht hebt naar rato vastgesteld.
5. Je bouwt met uitzondering van de uitzonderingen, opgenomen in artikel 7:635 Burgerlijk Wetboek, geen vakantie-aanspraken op over de tijd, waarover je geen recht hebt op salaris.

NB: Zie in dit verband ook de overgangsregeling zoals vermeld in bijlage 2.

Artikel 26 Opname vakantie

1. Vakantiedagen mogen, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, in uren worden opgenomen.

Het opnemen van vakantiedagen/-uren gebeurt in overleg tussen jou en DHL.

2. Een verzoek tot opname van vakantiedagen/-uren dien je tijdig maar minimaal 10 werkdagen voor aanvang van het verlof schriftelijk in te dienen bij je leidinggevende. Je ontvangt hierop binnen 5 werkdagen een positieve dan wel negatieve reactie van je leidinggevende.
3. De HR regeling Opname Zomerverlof gaat nader in op het opnemen van verlof gedurende de schoolvakantieperiode.
4. DHL kan na instemming door de ondernemingsraad drie dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Dit wordt minimaal vier weken van tevoren bekend gemaakt.
5. Als het totaal restant verlof (incl. gekochte dagen CAO à la Carte) aan het einde van enig kalenderjaar meer dan 80 uren betreft, is het niet mogelijk dat je dagen koopt voor het volgende kalenderjaar. Hierop geldt een uitzondering voor werknemers die eens in de 2 jaar maximaal 6 weken op vakantie gaan (om bijvoorbeeld familie in het buitenland te bezoeken). Die vakantie dient wel gepland te zijn en in overleg met je leidinggevende schriftelijk vastgelegd te worden. Een uitzondering is ook als je de gekochte dagen inzet voor verlofsparen.

Artikel 27 Wijziging vastgestelde vakantie

DHL kan, als het belang van het werk dit eist, op grond van gewichtige redenen na overleg met jou de vastgestelde vakantiedagen wijzigen. De schade, die je als gevolg van deze wijziging lijdt, wordt door DHL vergoed.

Artikel 28 Buitengewoon verlof

1. Je hebt recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna genoemde gevallen en voor de daarbij bepaalde duur.
2. Voorzienbare gebeurtenissen:
 - a. afspraken voor het consulteren van en het laten verrichten van medische controles, onderzoeken of behandelingen door een (huis)arts, bedrijfsarts, en/of tandarts en/of specialist en afspraken voor het door de (huis)arts en/of specialist noodzakelijk geachte consulteren van andere hulpverlenende instanties: je dient afspraken hiervoor, waar mogelijk, op een zodanig tijdstip te plannen, dat de functie-uitoefening niet, dan wel zo min

mogelijk wordt belemmerd. Daar waar dit niet in eigen tijd kan gebeuren, wordt de benodigde tijd als werktijd gezien;

- b. 1. bij jouw ondertrouw: halve dag;
- 2. bij jouw huwelijk en/of de religieuze bevestiging daarvan evenals bij jouw partnerschapsregistratie: in totaal voor twee werkdagen;
- c. bij het huwelijk en/of de religieuze bevestiging daarvan van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: in totaal voor één werkdag;
- d. voor verhuizing bij standplaatswijziging: twee werkdagen;
- e. bij bevalling van je partner: vijf werkdagen;
- f. ter gelegenheid van jouw 25- en 40-jarig huwelijksjubileum of van het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van een van jouw bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: voor de dag van de jubileumviering;
- g. ter gelegenheid van jouw 20-, 30- of 40-jarig dienstjubileum: één werkdag;
- h. voor sollicitatie(s) in geval de arbeidsovereenkomst door DHL is opgezegd of het voornemen daartoe is kenbaar gemaakt, een en ander tot ten hoogste vijf uur per sollicitatie;
- i. voor het afleggen van een (her)examen, dat naar het oordeel van DHL voor de uitoefening van je functie van belang is: de benodigde tijd met een minimum van een halve dag per examen;
- j. voor het deelnemen, als je jonger bent dan 19 jaar, aan een door een erkend vormingsinstituut te geven vormingsopleiding: de benodigde tijd tot een maximum van één dag per week;
- k. voor het volgen van de cursus "Pensioen in zicht": de daarvoor benodigde tijd;
- l. voor het zonder geldelijke vergoeding voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dat niet in vrije tijd kan geschieden en verzetten van de dienst niet mogelijk is, tenzij de verplichting is ontstaan door jouw schuld of nalatigheid: een en ander tot een maximum van twaalf uren.

3. Onvoorzienbare gebeurtenissen:

- a. bij overlijden van je partner: van de dag van overlijden tot en met de dag na de begrafenis of crematie met een maximum van één week;
- b. bij overlijden van een inwonend kind, stief-, pleeg-, aangehuwd en kleinkind: vier werkdagen;
- c. bij overlijden van een niet inwonend kind, stief-, pleeg-, aangehuwd en kleinkind: drie werkdagen;

d. voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van ouder, schoonouder of pleegouder: twee werkdagen;

- e. voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van bloed- en aanverwanten in de tweede graad: één werkdag.
- 4. Rechten die op grond van dit artikel gelden voor gehuwden, zullen ook op gelijke wijze worden toegekend, als je een gemeenschappelijke en duurzame huishouding voert als bedoeld in artikel 1 onder o, en ook aan partners als bedoeld in de Wet op de partnerschapsregistratie.
- 5. In de gevallen, waarin dit artikel niet, dan wel ontoereikend voorziet, kan DHL eventueel door haar te stellen voorwaarden buitengewoon verlof of voortgezet buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van gehele of gedeeltelijke salariering.
- 6. Buitengewoon verlof kan niet worden opgespaard. Indien je arbeidsongeschikt bent op een dag waarop aanspraak op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.

NB: Zie in dit verband ook bijlage 7.

De aanvraag van buitengewoon verlof, voor zover deze betrekking heeft op voorzienbare gebeurtenissen, dien je tijdig in. Als je dit niet doet, en kunt aantonen dat je daartoe geen gelegenheid hebt gehad, terwijl er voor jouw afwezigheid wel gegronde redenen bestonden, wordt deze afwezigheid beschouwd als buitengewoon verlof. Dit moet dan wel in overeenstemming zijn met de in dit artikel genoemde voorwaarden en beperkingen en je moet het verlof alsnog hebben aangevraagd zodra je daartoe in de gelegenheid was.

Artikel 29 Onbetaald verlof

Je hebt per kalenderjaar aanspraak op maximaal tien dagen onbetaald verlof. Je neemt dit op in overleg met DHL.

5. INKOMEN

Artikel 30 Functiewaardering. Loonschalen. Salaris. Beoordeling

Functiewaardering / loonschalen

Je functie is met het functiewaarderingssysteem Bakkenist in een van de functiegroepen bij DHL ingedeeld. DHL kent 10 CAO functiegroepen, functiegroep 1 tot en met 10. Elke functiegroep is gekoppeld aan een loonschaal (bijlage 1). Op intranet vind je een overzicht van functies, functiegroepen en loonschalen.

Salaris

De hoogte van jouw salaris wordt bepaald door:

- de loonschaal waarin jouw functie is ingedeeld;
- de ervaring, competenties, relevante kennis en opleiding voor de functie;
- jouw leeftijd als je jonger bent dan 21 jaar (jeugdschalen voor werknemers van 16 t/m 20 jaar).

Het maandsalaris wordt mede onder inhouding van de verschuldigde premies en belastingen door DHL aan het einde van elke kalendermaand op een door jou aan te wijzen bank- of girorekening overgemaakt.

Beoordeling

Je wordt door je leidinggevende beoordeeld op je functioneren in een kalenderjaar. Aan het begin van dat jaar worden doelstellingen met je afgesproken. En tussentijds wordt met je besproken hoe het staat met de voortgang van het behalen van die doelstellingen. Aan het einde van het jaar wordt een beoordelingsgesprek met je gehouden.

Er kunnen 5 beoordelingsverhogingen worden toegekend:

- | | |
|----------|---|
| a. 4,00% | bij uitzonderlijke prestaties; |
| b. 3,25% | als de prestatie de norm overtreft; |
| c. 2,75% | bij voldoet aan norm/goed functioneren; |
| d. 1,5% | bij behoeft verbetering; |
| e. 0% | bij onvoldoende functioneren. |

Een beoordelingsverhoging vindt plaats per 1 april van enig kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarover je bent beoordeeld,

tenzij je op of na 1 oktober van dat enige kalenderjaar in dienst bent gekomen of een promotie hebt gemaakt. In dat geval vindt er geen beoordelingsverhoging plaats. Een beoordelingsverhoging vindt ook niet plaats als je langdurig afwezig bent geweest.

Als je geen beoordelingsgesprek krijgt, terwijl dit wel had moeten plaatsvinden, wordt aangenomen dat je voldoet aan de norm. In dat geval maak je aanspraak op een beoordelingsverhoging van 2,75% tot aan het maximum van de loonschaal.

Als je het maximum van de loonschaal hebt bereikt, wordt je wel beoordeeld maar ontvang je geen beoordelingsverhoging. Dan geldt alleen de eventueel, tijdens de CAO onderhandelingen, overeengekomen algemene salarisverhoging. Heb je een oud salarisperspectief dan is dat niveau bepalend om te beoordelen of je een beoordelingsverhoging ontvangt.

Als je het maximum van de loonschaal of van je oude salarisperspectief hebt bereikt, kun je een eenmalige beloning ontvangen. Bij een toekenning van een B beoordeling of beter ontvang je € 200,- bruto. Bij een C beoordeling ontvang je € 125,- bruto. Deze eenmalige beloning wordt jaarlijks in april uitgekeerd als je op 1 april van het betreffende kalenderjaar in dienst bent.

Artikel 31 Loonafspraken 1 januari 2020 – 31 december 2022

Per 1 juli 2020 zullen de CAO-salarissen worden verhoogd met 3,5%. Hierdoor worden tegelijkertijd de CAO-loonschalen met 3,5% verhoogd. Op de volgende momenten zullen verhogingen op eenzelfde wijze doorgevoerd worden.

1 mei 2021: 3%

1 mei 2022: 3%

In juli 2020 wordt een eenmalige uitkering van € 350,- bruto (naar rato bij een deeltijd dienstverband) uitbetaald. Bijvoorbeeld: bij een deeltijd dienstverband van 50% wordt € 175,- bruto uitbetaald. Ook zal de uitkering naar rato worden uitbetaald als je een deel van de periode januari t/m juni 2020 in dienst bent geweest. Is het dienstverband gestart op 1 maart 2020 dan wordt 4/6 deel van de eenmalige uitkering betaald, te weten € 233,33 bruto.

Gedurende de looptijd van de CAO zal het maximum van de loonschalen 5 en 6 voor het rijdend personeel worden verhoogd volgens onderstaand schema.

1 april 2021: met 3%

1 april 2022: met 3%

Dit betekent dat chauffeurs die aan het maximum van de loonschaal zitten de komende jaren weer perspectief hebben om te groeien in hun loon. Bovendien groeien deze loonschalen voor rijdend personeel hiermee toe naar de loonschalen voor niet-rijdend personeel.

NB: Per 1 januari 2012 neemt de werkgever in het kader van koopkrachtverbetering voor de werknemer het werknemersdeel van de SOOB-premie (op de salarisstrook vermeld als WN-premie SOOB) en de WGA premie (op de salarisstrook vermeld als WN-premie WGA Tot.) voor haar rekening.

Artikel 32 Promotie

1. Bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie) heb je ten minste recht op een salarisverhoging van 2,75% over je maandsalaris.
2. Als je vanuit het verleden nog een persoonlijke toeslag, een FUWA 2007 toeslag 1 of een FUWA 2007 toeslag 2 hebt, worden deze toeslagen afgebouwd in lijn met de salarisverhoging.

Artikel 33 Demotie

1. Als je, anders dan door een nieuw functiewaarderingsstelsysteem, op initiatief van DHL geplaatst wordt in een lagere loonschaal dan ontvang je een persoonlijke toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het nieuwe en het oude maandsalaris.
2. Deze persoonlijke toeslag wordt voor een periode van 26 weken toegekend.
3. a. Na deze 26 weken wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd in gelijke delen met 25% per jaar. Hiervoor kunnen onder meer toe te kennen loons- en beoordelingsverhogingen aangewend worden.
b. Als je 50 jaar of ouder bent en 10 of meer dienstjaren hebt,

vindt geen (verdere) afbouw plaats. Bij demoties op of na 19 mei 2017 vervalt dit lid 3b.

- c. Als je promotie maakt, wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd in lijn met de salarisverhoging. Als het oude maandsalaris plus de persoonlijke toeslag meer bedraagt dan het nieuwe maandsalaris, dan blijft het verschil als persoonlijke toeslag bestaan en zoals hiervoor beschreven verder afgebouwd c.q. bevroren.

Artikel 34 Waarneming

1. Bij volledige waarneming van een andere, zwaardere gewaardeerde functie, minimaal een maand onafgebroken, ontvang je gedurende deze waarneming een waarnemingstoeslag van 2,75% bruto van je eigen functiesalaris.
2. Als sprake is van waarneming in een functie die ingedeeld is in 2 loonschalen hoger of meer, dan geldt het minimum van de hogere loonschaal voor de vaststelling van de hoogte van je waarnemingstoeslag. De waarnemingstoeslag is minimaal 2,75% bruto van je eigen functiesalaris.

Artikel 35 Stand-by

1. Voor stand-by diensten geldt een begin- en een eindtijd. Als je je al of niet volgens een rouleersysteem buiten de normale arbeidstijden beschikbaar dient te houden voor het verrichten van specifieke werkzaamheden, ontvang je een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt:
 - per dag 0,5% van het bruto maandsalaris tijdens weekdagen;
 - per dag 2,5% van het bruto maandsalaris tijdens het weekend en feestdagen.
2. Als sprake is van telefonische bereikbaarheid voor specifieke kennisdragers (facility, security, arbo, etc.) geldt een bruto dagvergoeding, in afwijking van lid 1, van

Per 1 juli 2020:	€ 6,28
Per 1 mei 2021:	€ 6,47
Per 1 mei 2022:	€ 6,67

In dit geval is er geen sprake van belemmering in de bewegingsvrijheid of andere specifieke voorwaarden, zoals bij de regeling volgens lid 1 wel het geval is.

- Als er daadwerkelijk sprake is van het verrichten van de onder lid 1 genoemde werkzaamheden dan is de overwerkregeling van toepassing.
- De stand-by vergoeding tijdens weekdays kan verhoogd worden naar 1% per dag van het bruto maandsalaris. Dit is alleen van toepassing in combinatie met het toekennen van verlof, waarbij je tegen deze vergoeding bereid bent stand-by te staan om, als de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt, opgeroepen te worden. Dit is op basis van vrijwilligheid. In het weekend blijft de vermelde vergoeding gehandhaafd.

Artikel 36 Vakantietoelage

- Vakantietoelage wordt uitbetaald met het salaris over de maand mei. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Je ontvangt 8% vakantietoelage van het op 1 mei geldende jaarsalaris. Als je op 1 mei korter dan twee maanden in dienst bent en de overeengekomen proeftijd nog niet verstreken is, dan ontvang je vakantietoelage in de maand december. Ook bij indiensttreding na 1 mei ontvang je dit met het salaris over de maand december.
- Niet rijdend personeel: werk je in voltijd en ben je 21 jaar of ouder dan ontvang je tenminste een vakantietoelage van 96% van het minimumsalaris van loonschaal 6.
Rijdend personeel: werk je in voltijd en ben je 21 jaar of ouder dan ontvang je tenminste vakantietoelage van 96% van het minimumsalaris van loonschaal 6, vermeerderd met 2,75%.
- Ben je korter dan een jaar in dienst dan wordt de vakantietoelage naar evenredigheid berekend. Dit geldt ook als in de loop van het kalenderjaar een wijziging van de arbeidsduur heeft plaatsgevonden. Als je hierdoor een te hoog bedrag aan vakantietoelage hebt ontvangen, dien je het te veel uitbetaalde terug te betalen, wat zal plaatsvinden via een inhouding op de (eerstvolgende) salarisbetaling(en).
- De uitbetaling in mei heeft, voor wat betreft de nog niet verstreken maanden van het lopende kalenderjaar, het karakter van een voorschot.

Artikel 37 Onregelmatigheidstoelage

- Voor de loonschalen 1 t/m 9 geldt de volgende toeslag als je

feitelijk werkt op onregelmatige uren. Deze toeslag geldt niet in combinatie met de overurentoeslag (artikel 21). Bovendien geldt in geval van samenloop van de toeslagen geen dubbeltelling en geldt het hoogste percentage.

- De onregelmatigheidstoelage is:

maandag t/m vrijdag	18.00 uur – 20.00 uur:	12,5%
maandag t/m vrijdag	20.00 uur – 24.00 uur:	25%
maandag t/m vrijdag	00.00 uur – 06.00 uur:	30%
zaterdag	00.00 uur – 24.00 uur:	50%
zon- en feestdag	00.00 uur – 24.00 uur:	150%
nationale feestdag, niet zijnde een zondag en/of feestdag	00.00 uur – 24.00 uur:	100%

- Voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag op uren gelegen tussen 00.00 uur en 06.00 uur geldt een toeslag van 30% van het voor de werknemer geldende uurloon, waarbij de uren die na 06.00 uur onafgebroken aansluiten op de nachtdienst als onregelmatige uren worden beschouwd, tenzij er sprake is van overwerk.
- Als je 58 jaar of ouder bent, en je op grond van artikel 20 geen nachtdienst meer verricht, zal een regeling getroffen worden waarbij als uitgangspunt geldt dat je geen inkomensachteruitgang lijdt (gemiddelde onregelmatigheidstoelage over 12 maanden). Deze regeling vervalt met ingang van 19 mei 2017 voor nieuwe situaties.
- Op verzoek wordt aan jou een overzicht van de gewerkte onregelmatigheidsuren verstrekt.
- Uitbetaling van de onregelmatigheidstoelage vindt eenmaal per maand plaats, bij de salarisbetaling volgend op de periode waarin onregelmatige uren zijn gemaakt.
- Als je op deeltijdbasis enkel op de zaterdag en/of in de avonden werkt, en daarmee je werkzaamheden een regelmatig karakter hebben, zijn de toeslagen uit dit artikel niet van toepassing. De betreffende uren worden vergoed tegen 100% (= regulier uurloon).

Artikel 38 Reiskosten woon-werkverkeer. Verblijfskosten bij detachering

1. Je kunt aanspraak maken op een tegemoetkoming in de kosten voor het woon-werkverkeer. Dit is nader toegelicht in bijlage 5.
2. Je kunt aanspraak maken op een tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten bij detachering, overplaatsing, het verrichten van werk buiten de standplaats en in het buitenland. De uitwerking met de voorwaarden en een nadere invulling van deze afspraken is toegelicht in bijlage 6 en artikel 39.

Artikel 39 Verblijfskostenvergoeding rijdend personeel

Als je behoort tot het rijdend personeel kun je aanspraak maken op een verblijfskostenvergoeding. Deze regeling is van toepassing als je werkzaamheden buiten de standplaats verricht (binnen de Benelux).

1. Rijdend personeel ontvangt een netto dagvergoeding van:

Per 1 juli 2020:	€ 0,52
Per 1 mei 2021:	€ 0,53
Per 1 mei 2022:	€ 0,55

2. Rijdend personeel, van wie de dienst binnen de Benelux vóór of op 13.30 uur begint en die eindigt op of na 19.30 uur, ontvangt daarnaast een netto dagvergoeding (maaltijdvergoeding) van:

Per 1 juli 2020:	€ 11,79
Per 1 mei 2021:	€ 12,14
Per 1 mei 2022:	€ 12,51

Artikel 40 Uitkering bij jubileum en pensioen

1. Als je onafgebroken 10, 20, 30 of 40 jaar in dienst bent van DHL ontvang je in het desbetreffende jaar een jubileumuitkering van:
 - 10 jaar: een half maandsalaris bruto
 - 20 jaar: een heel maandsalaris bruto
 - 30 jaar: een heel maandsalaris netto
 - 40 jaar: een heel maandsalaris netto en een heel

maandsalaris bruto

2. Als jouw dienstverband bij DHL eindigt bij of na het bereiken van je AOW-gerechtigde leeftijd, of op eigen initiatief wegens het vervroegd laten ingaan van je pensioenuitkering, ontvang je een maandsalaris bruto. Dit geldt alleen als je volledig stopt met werken bij DHL. Je ontvangt geen uitkering bij pensioen als je het jaar voorafgaande aan je pensioen wegens arbeidsongeschiktheid niet gewerkt hebt. Als je op of na 19 mei 2017 in dienst bent getreden dien je, om in aanmerking te komen voor deze uitkering, minimaal 10 jaar in dienst te zijn bij het concern.
3. De jubileumuitkering wordt berekend over je maandsalaris, vermeerderd met de vaste toeslagen als bedoeld in artikel 1, dat je ontvangt in de maand waarin je jubileum valt.

NB: Zie in dit verband ook de HR regeling Bijzondere gebeurtenissen.

Artikel 41 Verhuiskosten

1. Bij overplaatsing naar een andere standplaats op verzoek van DHL heb je, als je op verzoek van DHL verhuist, aanspraak op een verhuiskostenvergoeding overeenkomstig de verhuiskostenvergoeding uit het sociaal plan DHL Nederland.
2. Bij verplaatsing naar een andere standplaats op verzoek van jezelf bestaat geen aanspraak op een verhuiskostenvergoeding. DHL kan wel een naar billijkheid vast te stellen vergoeding vaststellen, als de wijziging van standplaats in het belang van DHL is of als daarvoor bijzondere redenen aanwezig zijn.
3. DHL kan 50% van de volgens lid 2 van dit artikel betaalde verhuiskostenvergoeding terugvorderen als:
 - a. je binnen twee jaar nadat je de verhuiskostenvergoeding hebt ontvangen de arbeidsovereenkomst beëindigt;
 - b. DHL de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar nadat de verhuiskostenvergoeding is betaald op grond van een aan jou verwijtbare dringende reden beëindigt.

Artikel 42 Bedrijfshulpverlening (BHV)

1. Als je op verzoek van DHL BHV-er bent, dan zal DHL een vergoeding en faciliteiten toekennen.
2. Deze regeling geldt als je in opleiding bent voor het bepalen van een BHV-diploma en ook als je in het bezit bent van een BHV-

- diploma en door DHL gevraagd bent BHV taken te verrichten.
3. De opleidingskosten zijn voor rekening van DHL.
 4. Bij het voor de eerste keer behalen van een BHV-diploma op verzoek van DHL ontvang je een eenmalige vergoeding van € 200,- netto. De in de opleiding geïnvesteerde tijd zal in tijd voor tijd à 100% worden vergoed.
 5. Bij deelname aan de vereiste herhalingslessen c.q. oefeningen ontvang je jaarlijks een vergoeding van € 150,- netto. Deze vergoeding (oktober tot en met september) wordt achteraf voor het eerst uitbetaald in de maand oktober volgend op het moment waarop voor de eerste keer het diploma is behaald. Als het diploma in de loop van het BHV-jaar is behaald, dan ontvang je de jaarvergoeding pro rata vanaf het moment van het behalen van het diploma.
 6. Je hebt enkel recht op de in lid 4 en lid 5 van dit artikel genoemde uitkering, als je in de maand van uitkering in dienst bent bij DHL.

Artikel 43 Vergoeding lidmaatschapskosten vakverenigingen

1. Je kunt bij DHL (afdeling payroll) een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon met de door jou in het betreffende kalenderjaar betaalde lidmaatschapskosten van een vakvereniging. DHL zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding die gelijk is aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakvereniging, dien je uiterlijk op 30 november van het betreffende kalenderjaar de verklaring betaalde contributie lidmaatschap vakvereniging (= overzicht van contributiebetaling over het betreffende kalenderjaar) in te dienen bij de afdeling payroll. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De vergoeding wordt vastgesteld op basis van de genoemde verklaring van de vakvereniging en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Als je voldoet aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding door

- DHL aan je betaald samen met de betaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.
5. Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op de vergoeding als bedoeld in lid 1. Alleen als de werknemer in december in dienst is en voldoet aan de voorwaarden bestaat aanspraak op verrekening.
 6. Als bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij DHL plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

6. SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOEN

Artikel 44 (Bovenwettelijk) Aanspraak op ziekgeld

1. Als je wegens ziekte niet in staat bent het overeengekomen werk te verrichten behoudt je, tenzij de ziekte door jouw opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover je bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst DHL valse inlichtingen hebt gegeven, recht op ziekgeld op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast behoudt DHL de mogelijkheid om het ziekgeld niet uit te betalen, op te schorten of stop te zetten volgens in de wet omschreven situaties en daaraan gestelde voorwaarden.

2. Als er sprake is van een bedrijfsongeval geldt het volgende: Onder ziekgeld als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstaan het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen, verhoogd met het bedrag dat je gemiddeld aan overuren – tot een maximum van 15 overuren per week – en onregelmatigheidstoelage hebt ontvangen in de onmiddellijk aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaande betalingsperiode van 12 maanden. De toeslag ter grootte van dit gemiddelde aan overuren en onregelmatigheidstoelage wordt ook wel derving neveninkomsten genoemd. Dit met uitzondering van de eerste week (5 werkdagen) van arbeidsongeschiktheid, waarvoor geen doorbetaling van overuren en onregelmatigheidstoelage geldt. Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer dan 6 weken duurt, zal met terugwerkende kracht wel over de eerste week van arbeidsongeschiktheid doorbetaling van overuren en onregelmatigheidstoelage plaatsvinden. Als er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal het bedrag aan derving neveninkomsten dienovereenkomstig worden aangepast.

Als er geen sprake is van een bedrijfsongeval geldt het volgende met ingang van 19 mei 2017:

Onder ziekgeld als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstaan het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen, verhoogd met het bedrag dat je gemiddeld aan onregelmatigheidstoelage hebt ontvangen in de onmiddellijk aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaande betalingsperiode van 12 maanden. De toeslag ter grootte van dit gemiddelde aan onregelmatigheidstoelage wordt ook wel derving neveninkomsten genoemd. Dit met uitzondering van de eerste week (5 werkdagen) van arbeidsongeschiktheid, waarvoor geen doorbetaling van onregelmatigheidstoelage geldt. Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer dan 6 weken duurt, zal met terugwerkende kracht wel over de eerste week van arbeidsongeschiktheid doorbetaling van overuren en onregelmatigheidstoelage plaatsvinden. Als er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal het bedrag aan derving neveninkomsten dienovereenkomstig worden aangepast.

3. Gedurende het eerste ziektejaar vult DHL de wettelijke loon- doorbetalingsverplichting van artikel 7:629 BW aan tot 100% van het ziekgeld indien en voor zover DHL een loon- doorbetalingverplichting heeft.

4. In het tweede ziektejaar geldt als basis dat 70% van je ziekgeld door DHL wordt doorbetaald indien en voor zover DHL een loon- doorbetalingsverplichting heeft. Deze loon- doorbetaling wordt verhoogd naar 100% van het ziekgeld indien en voor zolang je meewerkt aan de voor jou geldende re-integratieverplichtingen en je een (aanvullende) zorgverzekering hebt afgesloten, zowel op de eerste ziektedag als op de eerste ziektedag van het tweede ziektejaar, met in ieder geval fysiotherapie, psychologische hulp en diëtist in het pakket. De loon- doorbetaling wordt ook verhoogd als je aantoonbaar zelf de kosten draagt van benodigde fysiotherapie, psychologische hulp of diëtist.

De loon- doorbetaling wordt ook verhoogd indien je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent en een vervroegde IVA-uitkering is aangevraagd en toegekend.

5. Bij een eventuele verlenging van de loon- doorbetalingsverplichting voor DHL na het tweede ziektejaar, betaalt DHL 70% van het gemaximeerde loon zoals bedoeld in artikel 7:629 BW.

6. Bij geschillen over re-integratie zijn de reguliere procedures (deskundigenoordeel) van toepassing. Als er geen andere formele procedure bestaat, kan je een klacht indienen conform de klachtenregeling. Indien nodig kan de klachtencommissie bij meerderheid besluiten een interne dan wel een externe deskundige in te schakelen.

Artikel 45 Verplichtingen werknemer bij arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt bent, dien je je te gedragen overeenkomstig de voor jou geldende wet- en regelgeving en de voorschriften, die zijn opgenomen in HR regelingen. Hetzelfde geldt voor DHL.

NB: Zie in dit verband ook de HR regeling Verzuimreglement en

Re-integratiebeleid.

Artikel 46 WIA verzekeringen

1. DHL heeft een voor jou verplichte collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekeringen afgesloten, te weten de WIA Aanvullingsverzekering en de WIA Compensatieverzekering. De premies voor deze verzekeringen komen voor jouw rekening.
2. De WIA Aanvullingsverzekering wordt toegekend als je op of na 1 januari 2006 arbeidsongeschikt bent geworden en je na 104 weken arbeidsongeschiktheid aanspraak maakt op een WIA-uitkering (IVA uitkering of WGA uitkering 35% of meer). De WIA Aanvullingsverzekering voorziet in een aanvulling op de WIA-uitkering van maximaal 10% van het bruto jaarsalaris (tot maximum SV-loon).
3. De WIA Compensatieverzekering wordt toegekend als je op of na 1 juli 2007 arbeidsongeschikt bent geworden en je na 104 weken arbeidsongeschiktheid geen aanspraak maakt op een WIA-uitkering en je voor minder dan 35% maar tenminste voor 15% arbeidsongeschikt wordt bevonden. De uitkering bij arbeidsongeschiktheid bedraagt 70% van je bruto jaarsalaris vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Artikel 47 Ongevallenverzekering

1. DHL sluit voor jou een verzekering af tegen het risico van ongevallen.
2. Deze verzekering geldt voor ongevallen binnen en buiten werktijd. Uitgezonderd zijn de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten die buiten werktijd plaatsvinden en in de polisvoorwaarden worden vermeld.
3. De uitkeringen bedragen ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst:
 - a. in geval van blijvende invaliditeit zoals omschreven in de polisvoorwaarden: tweemaal het voor de werknemer geldende jaarinkomen bij blijvende volledige invaliditeit en een percentage daarvan bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit, als bedoeld in de polisvoorwaarden;
 - b. in geval van overlijden eenmaal het voor de werknemer geldende jaarinkomen als bedoeld in de polisvoorwaarden met

een minimum van € 23.029,35.

4. Als door nalatigheid van DHL je geen recht hebt op deze uitkering, dan zal DHL jou schadeloos stellen.

NB: Zie in dit verband ook de HR regeling Ongevallenverzekering

Artikel 48 Uitkering bij overlijden

1. Als je overlijdt, ontvangen je nabestaanden met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:674 BW een overlijdensuitkering. Deze overlijdensuitkering is het salaris, vermeerderd met de vaste toeslagen, over de resterende dagen van de maand van overlijden, voor zover niet al uitbetaald, en over de volgende drie maanden.
2. Deze overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de overeenkomstige uitkeringen, dat voor nabestaanden voortvloeit uit de werknemersverzekeringen.

Artikel 49 Pensioenregeling

1. Je neemt voor het salarisdeel tot het maximum SV-loon deel aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer (bedrijfstakpensioenfonds). De hoogte van de totale premie en de hoogte van de werknemers- en de werkgeverspremie wordt jaarlijks door het Bestuur van het Pensioenfonds Vervoer vastgesteld.
2. Is je salaris hoger dan het maximum SV-loon, dan neem je voor dit meerdere deel aan de pensioenregeling van Pensioenstichting Transport (ondernemingspensioenfonds). Er bestaat in dit verband een pensioenovereenkomst waardoor de bepalingen van de pensioenreglementen van Pensioenstichting Transport van toepassing zijn. Verder geldt voor deze regeling dat:
 - a. de werknemerspremie 50% bedraagt van de totale premie die aan Pensioenstichting Transport moet worden betaald;
 - b. wijzigingen in deze pensioenregeling, of de premieverdeling kunnen worden ingevoerd volgens de daarvoor geldende procedures.
3. De werknemerspremie wordt maandelijks op je salaris ingehouden.

7. DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Artikel 50 Klachten

1. Als je een klacht hebt met betrekking tot de toepassing en/of interpretatie van de CAO, genomen disciplinaire maatregelen, de uitkomsten van functiewaardering, de individuele arbeidsovereenkomst, directe of indirecte ongewenste uitingen en nalatigheid of handelingen die tot uiting komen in verbaal of non-verbaal fysiek gedrag dan kun je dit melden aan de Klachtencommissie DHL Parcel Nederland.
2. Klachten die betrekking hebben op of verband houden met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of met de toepassing en/of interpretatie van een van toepassing zijnd sociaal plan, behoren niet tot de competentie van deze klachtencommissie.
3. Samenstelling, werkwijze evenals de in acht te nemen procedureregels van de Klachtencommissie DHL Parcel Nederland zijn geregeld in de HR regeling Klachtenreglement.

Artikel 51 Plichtsverzuim

1. Als je je verplichtingen tegenover DHL niet nakomt of je op andere wijze aan plichtsverzuim schuldig maakt, kun je een disciplinaire maatregel opgelegd krijgen.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift alsook het doen of nalaten van iets, dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 52 Disciplinaire maatregelen

1. De disciplinaire maatregelen zijn:
 - a. officiële waarschuwing;
 - b. inhouding van één of meer bovenwettelijke vakantiedagen;
 - c. het niet toekennen van de eerstvolgende beoordelings- of CAO-verhoging;
 - d. non-actiefstelling zonder behoud van salaris gedurende maximaal twee dagen.
2. Voor eenzelfde feit kan niet meer dan één van de hiervoor genoemde maatregelen worden opgelegd.

Artikel 53 Opleggen disciplinaire maatregel

1. Disciplinaire maatregelen worden opgelegd door DHL nadat je gehoord bent, tenzij dat in redelijkheid niet mogelijk is. Bij de bepaling van de te nemen maatregelen wordt rekening gehouden met de ernst van het plichtsverzuim, de omstandigheden waaronder dit plaatsvond en ook je functie en arbeidsverleden.
2. De oplegging van de maatregel gebeurt schriftelijk en moet voorzien zijn van redenen.
3. Je hebt binnen 5 kalenderdagen na oplegging van de maatregel de mogelijkheid om schriftelijk, gemotiveerd, bezwaar aan te tekenen bij je leidinggevende. Jouw bezwaar/klacht heeft geen opschortende werking ten aanzien van het uitvoeren van de maatregel.
4. Als je bezwaar niet wordt toegekend, dan treedt de procedure uit het Klachtenreglement in werking. Als je bezwaar wordt toegekend, dan wordt de opgelegde disciplinaire maatregel ingetrokken.

8. SOCIAAL BELEID

Artikel 54 Uitzendwerk

1. Bij de inleen van uitzendkrachten van in Nederland gevestigde uitzendbureaus zal alleen nog gebruik gemaakt worden van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus. Negen maanden na de totstandkoming van een vergelijkbare certificeringsregeling voor buitenlandse uitzendbureaus, zal deze afspraak ook gelden met betrekking tot deze buitenlandse uitzendbureaus.
2. Het maximum percentage uitzendkrachten bedraagt 20% van het totale personeelsbestand gemeten in full-time formatieplaatsen en mag niet leiden tot aantasting van de werkgelegenheid van het personeel in vaste dienst. Jaarlijks zal DHL hierover aan vakorganisaties in april een rapportage verstrekken.
3. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detacheringbasis ter beschikking worden gesteld aan DHL zal deze uitzendonderneming overeenkomstige lonen, onregelmatigheidstoelagen, overwerktoelagen en vakantiegeld toekennen als die, welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van DHL. Het bruto basis maandsalaris voor uitzendkrachten wordt herleid naar een bruto uurloon (exclusief vakantiegeld). Voor de berekening van het bruto uurloon wordt conform deze CAO het bruto basis maandsalaris gedeeld door factor 174. Voor de berekening van het vakantiegeld worden conform deze CAO onregelmatigheidstoelagen en overwerktoelagen niet meegevoerd.
4. Met uitzendkrachten zullen op regelmatige basis gesprekken worden gevoerd gericht op de toekomstige persoonlijke ontwikkeling. Uitzendkrachten zullen voorzover op hen van toepassing worden meegenomen in de informatiestroom, zoals die ook geldt voor de overige werknemers.
5. In geval van uitzendkrachten PUD zal na 3 maanden worden bezien of zij in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voorwaarden om in aanmerking te komen zijn: geschiktheid en formatieruimte, waarbij de ondernemingsraad inzicht wordt verschaft in de formatieruimte van DHL Parcel. Dit punt heeft geen betrekking op de uitzendkrachten in de loods vanwege de benodigde flexibiliteit in de bedrijfsvoering en wisselende volumes.
6. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detacheringbasis ter beschikking worden gesteld

aan de DHL zal scholing in het kader van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu worden aangeboden, voor zover dit ook het geval is bij werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van DHL.

7. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detacheringbasis ter beschikking worden gesteld aan de DHL zal gratis bedrijfskleding en schoeisel beschikbaar worden gesteld.

Artikel 55 Organisatiebeleid

1. Bij de (her)structurering van werkzaamheden, en ook bij aanpassingen op grond van technische, organisatorische en economische ontwikkelingen zal DHL naar vermogen rekening houden met de belangen van de werknemers.
2. Ter bevordering van een goede gang van zaken in de onderneming heeft DHL voor de gehele onderneming geldende HR regelingen vastgesteld. Voor vaststelling en wijziging hiervan is - voorzover op grond van de Wet op de Ondernemingsraden vereist - instemming van de ondernemingsraad nodig. Ook kan DHL voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers een werkinstructie vaststellen of laten vaststellen. Deze werkinstructies mogen niet in strijd zijn met enige bepaling uit de CAO of met op grond daarvan vastgestelde reglementen.

Artikel 56 Charters

Inhuur van charters vindt alleen plaats via samenwerkingsovereenkomsten met transportbedrijven die de voor hen geldende CAO op correcte wijze naleven en uitvoeren. Als vastgesteld wordt, dat dit niet het geval is, zal de overeenkomst op zo kort mogelijke termijn beëindigd worden.

Artikel 57 Informatiebeleid

1. Via mededelingen ontvang je informatie die voor jou, bijvoorbeeld bij het uitvoeren van je werk, van belang kan zijn. Je dient hier kennis van te nemen en rekening mee te houden en daar waar nodig opvolging aan te geven.
2. Deze mededelingen die op de gebruikelijke wijze (o.a. myNet, DNN, mededelingenborden) zijn gepubliceerd en waarvan je

redelijkerwijs kennis hebt kunnen nemen, worden geacht aan iedere werknemer afzonderlijk te zijn gedaan.

Artikel 58 Fusie/Reorganisatie. Informatie.

Geen gedwongen ontslagen

1. Als DHL het voornemen heeft tot nieuwe investeringen, tot overdracht van belangen aan derden, tot fusie, samenwerking, afvloeiing van een deel van het personeel, sluiting of verplaatsing van het gehele, dan wel delen van het bedrijf en soortgelijke ontwikkelingen, zal zij met inachtneming van ten minste de SER-fusiegedragsregels en onverkort de bevoegdheden van de ondernemingsraad ter zake, de vakverenigingen hierover zo tijdig mogelijk en volledig inlichten.
2. De te verstrekken informatie dient inzicht te geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard, omvang en plaats ervan evenals in de te verwachten effecten op de werkgelegenheid en de bestaande rechten van de werknemers.
3. De informatie dient op een zodanig tijdstip verstrekt te worden, dat de besluitvorming ten aanzien van de voornemens en de daaruit voortvloeiende werkgelegenheidsgevolgen wezenlijk kan worden beïnvloed.
4. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van integratie dan wel reorganisatie, tenzij onvoorziene omstandigheden DHL noodzaken om via (collectief) ontslag aanpassing in het personeelsbestand door te voeren en/of een sociaal plan is overeengekomen met werknemersorganisaties.

Artikel 59 Werkgelegenheidsbeleid. Informatie

1. DHL verstrekt twee keer per jaar aan de vakverenigingen algemene informatie over de ontwikkelingen van de werkgelegenheid. Deze informatie bevat een gespecificeerd overzicht van de totale formatie en ook gegevens over omvang, continuïteit en kwaliteit van de werkgelegenheid ten opzichte van de taakstelling.
2. Onverminderd het bepaalde in of bij de wet zal DHL twee keer per jaar aan de vakverenigingen informatie verstrekken over instroom, uitstroom en doorstroom van jongeren en vrouwen.

Artikel 60 Overleg vakverenigingen

Partijen streven naar een regelmatig onderling overleg. Dit overleg vindt plaats naar behoefte van één of meer daarbij betrokken partijen. Onderwerpen van dit overleg kunnen zijn deze overeenkomst, de uitwerking daarvan en verder alle onderwerpen die de onderneming of de werknemers betreffen, behalve de vaststelling van dienstroosters en werktijdregelingen en andere onderwerpen die doorgaans tussen DHL en ondernemingsraad besproken worden.

Artikel 61 Faciliteiten vakverenigingen

1. De door DHL aan FNV en CNV te betalen vakbondsbijdragen worden via de SOOB geregeld.
2. DHL zal met betrekking tot het lidmaatschap van een vakorganisatie de mogelijkheid geven in communicatie en berichtgeving om werknemers hierop te wijzen, mits dit geen nadelige invloed heeft op de bedrijfsvoering. DHL zal geen belemmeringen opwerpen ten aanzien van het verspreiden van communicatie van de vakorganisaties en/of kaderleden, mits deze geen nadelige effecten oproepen t.a.v. de dagelijkse bedrijfsvoering. Nieuwe werknemers zullen worden voorgesteld aan de op de locatie werkzame kaderleden.

Artikel 62 Organisatieverlof

1. DHL stelt aan de vakverenigingen een aantal mandagen beschikbaar ten behoeve van activiteiten van die vakverenigingen.
2. Het totaal aantal toe te kennen (organisatie)dagen bedraagt per kalenderjaar driemaal het aantal leden van de betrokken vakvereniging per 31 december van het voorafgaande jaar, gedeeld door tien.
3. Organisatiedagen dienen tijdig, bij voorkeur twee weken tevoren, te worden aangevraagd door de desbetreffende vakvereniging onder opgave van de personalia, woonplaats en adres van de werknemer. De aanvraag wordt gehonoreerd tenzij het dienstbelang dat aantoonbaar verhindert. In dat geval zal aanvragende vakvereniging geïnformeerd worden.
4. In een jaar niet gebruikte dagen vervallen.

Artikel 63 Rechtsbescherming kaderleden

Kaderleden van vakverenigingen die partij zijn bij deze CAO hebben dezelfde rechtsbescherming als OR leden.

BIJLAGE 1

Loonschalen DHL Parcel Nederland per 1-7-2020 (+ 3,5%)

Rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
5	1900,93	2332,81
6	2002,28	2426,12

Niet rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
1	1693,36	1938,89
2	1732,64	2035,85
3	1798,33	2158,01
4	1884,94	2309,06
5	1995,04	2493,80
6	2112,39	2693,28
7	2258,23	2935,70
8	2437,15	3229,25
9	2691,07	3632,92
10	3038,45	4177,86

Bedragen in Euro's bruto per maand.

DHL heeft als uitgangspunt om regulier loon voor regulier werk te betalen, ook als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking. Daarom is er geen aparte loonschaal 100%-120% wettelijk minimumloon gecreëerd, maar zal loonschaal 2 gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Jeugdschalen

Leeftijd	Maximaal salaris
20	90%
19	80%
18	75%
17	70%
16	65%

De jeugdige werknemer ontvangt conform de tabel maximaal het genoemde percentage van het minimum van de salarisschaal behorende bij de functie. Een en ander afhankelijk van kennis, vaardigheden en gedrag.

Loonschalen DHL Parcel Nederland per 1-4-2021 (+ 3% rijdend)

Rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
5	1900,93	2402,80
6	2002,28	2498,91

Niet rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
1	1693,36	1938,89
2	1732,64	2035,85
3	1798,33	2158,01
4	1884,94	2309,06
5	1995,04	2493,80
6	2112,39	2693,28
7	2258,23	2935,70
8	2437,15	3229,25
9	2691,07	3632,92
10	3038,45	4177,86

Bedragen in Euro's bruto per maand.

DHL heeft als uitgangspunt om regulier loon voor regulier werk te betalen, ook als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking. Daarom is er geen aparte loonschaal 100%-120% wettelijk minimumloon gecreëerd, maar zal loonschaal 2 gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Jeugdschalen

Leeftijd	Maximaal salaris
20	90%
19	80%
18	75%
17	70%
16	65%

De jeugdige werknemer ontvangt conform de tabel maximaal het genoemde percentage van het minimum van de salarisschaal behorende bij de functie. Een en ander afhankelijk van kennis, vaardigheden en gedrag.

Loonschalen DHL Parcel Nederland per 1-5-2021 (+ 3%)

Rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
5	1957,95	2474,88
6	2062,35	2573,87

Niet rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
1	1744,16	1997,06
2	1784,62	2096,93
3	1852,28	2222,75
4	1941,49	2378,34
5	2054,89	2568,61
6	2175,76	2774,08
7	2325,97	3023,77
8	2510,26	3326,13
9	2771,80	3741,90
10	3129,60	4303,19

Bedragen in Euro's bruto per maand.

DHL heeft als uitgangspunt om regulier loon voor regulier werk te betalen, ook als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking. Daarom is er geen aparte loonschaal 100%-120% wettelijk minimumloon gecreëerd, maar zal loonschaal 2 gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Jeugdschalen

Leeftijd	Maximaal salaris
20	90%
19	80%
18	75%
17	70%
16	65%

De jeugdige werknemer ontvangt conform de tabel maximaal het genoemde percentage van het minimum van de salarisschaal behorende bij de functie. Een en ander afhankelijk van kennis, vaardigheden en gedrag.

Loonschalen DHL Parcel Nederland per 1-4-2022 (+ 3% rijdend)

Rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
5	1957,95	2549,13
6	2062,35	2651,09

Niet rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
1	1744,16	1997,06
2	1784,62	2096,93
3	1852,28	2222,75
4	1941,49	2378,34
5	2054,89	2568,61
6	2175,76	2774,08
7	2325,97	3023,77
8	2510,26	3326,13
9	2771,80	3741,90
10	3129,60	4303,19

Bedragen in Euro's bruto per maand.

DHL heeft als uitgangspunt om regulier loon voor regulier werk te betalen, ook als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking. Daarom is er geen aparte loonschaal 100%-120% wettelijk minimumloon gecreëerd, maar zal loonschaal 2 gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Jeugdschalen

Leeftijd	Maximaal salaris
20	90%
19	80%
18	75%
17	70%
16	65%

De jeugdige werknemer ontvangt conform de tabel maximaal het genoemde percentage van het minimum van de salarisschaal behorende bij de functie. Een en ander afhankelijk van kennis, vaardigheden en gedrag.

Loonschalen DHL Parcel Nederland per 1-5-2022 (+ 3%)

Rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
5	2016,69	2625,60
6	2124,22	2730,62

Niet rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
1	1796,49	2056,97
2	1838,15	2159,83
3	1907,84	2289,43
4	1999,74	2449,69
5	2116,54	2645,67
6	2241,04	2857,30
7	2395,75	3114,48
8	2585,57	3425,91
9	2854,95	3854,16
10	3223,49	4432,29

Bedragen in Euro's bruto per maand.

DHL heeft als uitgangspunt om regulier loon voor regulier werk te betalen, ook als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking. Daarom is er geen aparte loonschaal 100%-120% wettelijk minimumloon gecreëerd, maar zal loonschaal 2 gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Jeugdschalen

Leeftijd	Maximaal salaris
20	90%
19	80%
18	75%
17	70%
16	65%

De jeugdige werknemer ontvangt conform de tabel maximaal het genoemde percentage van het minimum van de salarisschaal behorende bij de functie. Een en ander afhankelijk van kennis, vaardigheden en gedrag.

BIJLAGE 2

OVERGANGSREGELINGEN

De hierna genoemde overgangsregelingen zijn van toepassing op werknemers van DHL Parcel (Netherlands) B.V., voorheen DHL Express (Netherlands) BV, en ingedeeld in de DHL Parcel Nederland loonschalen 1 tot en met 10.

Onderwerp: Flankerend beleid fuwa (generaal pardon)

Ingangsdatum: 1 juni 2007

Inhoud: De invoering van de Loonschalen DHL Express Nederland per 1 juni 2007 zal gepaard gaan met flankerend beleid. Het flankerende beleid houdt het volgende in:

- Medewerkers waarvan het functiesalaris na inschaling op basis van de Bakkenist functiewaardering lager is dan het huidige salaris (niveau 1 juni 2007) zullen een persoonlijke toeslag ontvangen voor het verschil tussen het huidige salaris en het van toepassing zijnde functiesalaris. De persoonlijke toeslag zal niet worden geïndexeerd. De persoonlijke toeslag is uurloongevend en pensioengevend en wordt niet afgebouwd zolang de medewerker in de huidige functie zit. Bij functiewijzigingen gelden de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregelingen. Voor medewerkers van wie het functiesalaris na inschaling meer dan 7,5% lager is dan het huidige salaris geldt dat de persoonlijke toeslag ter compensatie van meer dan 7,5% inkomensachteruitgang wel wordt geïndexeerd. Partijen zullen over de nadere invulling hiervan met elkaar in overleg treden.
- Medewerkers waarvan het perspectief in de Loonschalen DHL Express Nederland lager is dan het van toepassing zijnde perspectief van de VGL-CAO, dan wel TLN-CAO, dan wel de HAY schalen 1 tot en met 7 krijgen een perspectiefgarantie. Deze perspectiefgarantie wordt niet geïndexeerd. Uitgangspunt voor de perspectiefgarantie is het perspectief van de salarisschaal van de medewerker vòòr de conversie in het kader van de implementatie

van functiewaardering.

- Dit flankerende beleid is van toepassing op functiewijzigingen die hebben plaatsgevonden op initiatief van DHL Express Nederland in de periode 1 oktober 2006 tot 1 april 2007. Vanaf 1 april 2007 zullen de relevante artikelen uit de VGL-CAO, dan wel uit de TLN-CAO, dan wel uit aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen wederom van toepassing zijn. Op die gevallen die op 1 april 2007 nog open staan, is het flankerend beleid onverkort van toepassing.
- Medewerkers waarvan het functiesalaris na inschaling op basis van de Bakkenist functiewaardering hoger is dan het huidige salaris (niveau 1 juni 2007) zullen dit hogere salaris ontvangen vanaf het moment van dat zij de functie uitoefenen resp. zijn gaan uitoefenen.
- Er zal een externe beroepscommissie functiewaardering worden ingesteld die paritair is samengesteld uit vertegenwoordigers van de vakorganisaties en de werkgever. De systeemhouder zal als externe deskundige door de commissie worden betrokken bij beroepszaken.

De hierna genoemde overgangsregelingen gelden voor specifieke doelgroepen werknemers.

Onderwerp: Vakantiedagen en ATV

Doelgroep: Werknemers op 1 juli 2008 in dienst van DHL Express (Netherlands) BV

Ingangsdatum: 1 januari 2009

Inhoud: De werknemer die op 1 juli 2008, in dienst is van DHL Express (Netherlands) BV, heeft vanaf het moment dat hij de 55-jarige leeftijd bereikt en op deze leeftijd in volledige dienst is, recht op het aantal vakantiedagen als staat vermeld achter zijn leeftijd:

55 jaar	27 dagen (= 216 uur)	+ 4 ATV dagen (= 32 uur)
56 jaar	28 dagen (= 224 uur)	+ 4 ATV dagen (= 32 uur)
57 jaar	29 dagen (= 232 uur)	+ 4 ATV dagen (= 32 uur)
58 jaar	30 dagen (= 240 uur)	+ 4 ATV dagen (= 32 uur)
59 jaar en ouder	31 dagen (= 248 uur)	+ 4 ATV dagen (= 32 uur)

NB: De werknemer die op 1 juli 2008 in dienst is van DHL Express (Netherlands) BV en op die datum de leeftijd 50-54 jaar heeft, behoudt het recht op 3 extra ATV dagen gedurende deze leeftijd, met dien verstande dat als men met behoud van deze 3 extra ATV dagen uitkomt boven wat men in 2008 totaal aan vakantiedagen had, dit aantal wordt afgetopt op de situatie van 2008.

Onderwerp: 3 vakantiedagen HE-ers
Doelgroep: DHL Express (Netherlands) BV
Ingangsdatum: 1 januari 2009
Inhoud: Die werknemers van DHL Express (Netherlands) BV die op basis van hun vroegere functiegroep (HE) recht hadden op 3 extra vakantiedagen, blijven dit recht behouden.

Onderwerp: Non cumulatie toeslag
Doelgroep: DHL Express (Netherlands) BV
Ingangsdatum: 1 september 2003
Inhoud: Voor de werknemers in dienst van DHL Express (Netherlands) BV voor 1 september 2003 geldt een overgangsregeling. Zij ontvangen ter compensatie van het vervallen van de cumulatie onregelmatigheidstoelage en overwerktoelage een vaste, maandelijkse toeslag (non-cumulatie-toelage) die gebaseerd is op de hoogte van deze cumulatie, berekend over de periode 1 september 2002 tot en met 31 augustus 2003. Deze toeslag is functie-, taak-, persoons- en CAO-gebonden.

Onderwerp: Compensatie OHT
Doelgroep: DHL Express (Netherlands) BV
Ingangsdatum: 1 juni 2008
Inhoud: Voor werknemers in dienst van DHL Express (Netherlands) BV voor 1 juni 2007 van DHL Express (Netherlands) BV blijft als gevolg van het vervallen van de OHT per 1 januari 2001 tot een maximum van € 65,99 bruto per maand een compensatie ter grootte van 1,9% berekend over het bruto maandsalaris, de vaste toeslagen, de onregelmatigheid- en de overurentoeslagen en de vakantietoelage toegekend. Per maand zal tot en met de maand de maximum compensatie worden berekend. Maximaal zal op jaarbasis € 791,85 bruto worden vergoed. De compensatie wordt verder buiten enig vast te stellen vergoeding gehouden. Zo telt de compensatie bijvoorbeeld niet mee bij de vaststelling van het maandsalaris, het uurloon, de vaste toeslagen, de vakantietoelage, de aanvulling ziekengeld en de pensioengrondslag.

Onderwerp: ADR studie
Doelgroep: houders van een ADR certificaat
Ingangsdatum: 1 juli 2008
Inhoud: Voor het in stand houden van het ADR certificaat geldt een volledige vergoeding van de kosten van het studiemateriaal, het cursus- en examen-geld en de reiskosten. Maximaal 2 herexamens worden vergoed.

BIJLAGE 3 HR REGELINGEN

Over een aantal onderwerpen zijn afspraken met de ondernemingsraad gemaakt en in een HR regeling vastgelegd. Je vindt de CAO en de HR regelingen op intranet (myNet).

BIJLAGE 4

REGLEMENT ROOSTERMATIG WERKEN (BEHORENDE BIJ ARTIKEL 18 CAO)

Artikel 1

- 1a. dienstrooster: het schema dat aangeeft op welke dagen en uren er wordt gewerkt dan wel roostervrije tijd wordt genoten;
- 1b. dienst: de geplande aaneengesloten werkzaamheden voor één etmaal;
- 1c. rijtijd: de duur van de rijtijd zoals geregistreerd;
- 1d. dagelijkse rijtijd: de totale bij elkaar opgetelde rijtijd die binnen een dienst valt;
- 1e. rijperiode: de bij elkaar opgetelde rijtijd vanaf het moment dat de werknemer behorend tot het rijdend personeel begint te rijden na een rusttijd of een onderbreking, totdat hij een rusttijd of een onderbreking neemt.

Artikel 2

1. Dienstroosters worden op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel b van de Wet op de ondernemingsraden ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad. De ondernemingsraad kan deze bevoegdheid delegeren aan de onderdeelcommissies.

2. DHL kent vijf operationele tijdvensters:

Operationeel tijdvenster 1:	06.00 – 21.00 uur
Operationeel tijdvenster 2:	12.00 – 00.00 uur
Operationeel tijdvenster 3:	14.00 – 04.00 uur
Operationeel tijdvenster 4:	18.00 – 08.00 uur
Operationeel tijdvenster 5:	23.00 – 09.30 uur

3. Dienstroosters worden opgesteld binnen de onder lid 2 opgesomde tijdvensters. Voor rijdend personeel geldt in beginsel dat in een week één operationeel tijdvenster leidend is. Na overleg kan hier in voorkomend geval van afgeweken worden.

- 4a. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan aan de ondernemingsraad instemming worden gevraagd om de operationele tijdvensters met maximaal 1 uur te vervroegen en/of te verlengen;

- 4b. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan aan de ondernemingsraad worden gevraagd om de operationele tijdvensters vroeg en/of laat en/of nacht voor Benelux-net chauffeurs met maximaal 2 uur te vervroegen en/of te verlengen;

- 4c. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken kan aan de ondernemingsraad instemming worden gevraagd om een rooster toe te staan dat het tijdvenster dag en het tijdvensters laat overlapt.

Artikel 3 Vervangingsdienst

Het in het dienstrooster opnemen van een vervangingsdienst als gevolg van (langdurige) ziekte, verlof, commissiewerk en dergelijke is alleen mogelijk na overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 4 Rusttijden

1. Voor rijdend personeel geldt, onverminderd de rij- en rusttijdenwetgeving, bij een arbeidstijd van 4,5 uur: 30 minuten pauze en bij een arbeidstijd van langer dan 9 uur: 1 uur pauze.
2. Voor niet-rijdend personeel geldt bij een netto werktijd van langer dan 5,5 uur: 30 minuten pauze en bij een netto werktijd van langer dan 8 uur: 1 uur pauze, mogelijk op te delen.

Artikel 5 Roosterindeling. Bekendmaking

1. DHL stelt het dienstrooster vast, waarbij de werknemer verplicht kan worden tot het werken in ploegendienst, in de avonduren en in de nacht.
2. Naast de te verrichten werkzaamheden dienen in het dienstrooster zo mogelijk de rusttijden en de plaatsen of lokaliteiten waar deze genoten kunnen worden evenals de roostervrije tijd aangegeven te worden.
3. Wijziging van een al vastgesteld dienstrooster kan slechts plaats vinden met instemming van de betrokken werknemer en dient uiterlijk de dag ervoor bij het einde van de dienst bekend gemaakt te worden. Zo de wijziging gelegen is na een vrije dag of weekeinde dient de wijziging uiterlijk op de daaraan voorafgaande dag voor 18.00 uur bekend gemaakt te worden.
4. Indien er werkzaamheden verricht dienen te worden op zaterdagen en/of zondagen, dan dient de verdeling van rooster(vrije) dagen zodanig te zijn dat er niet meer dan vijf dagen waarop dienst wordt gedaan (inclusief roostervrije dagen) na elkaar liggen in één kalenderweek. Op basis van vrijwilligheid van de werknemer kan dit zes dagen zijn.
5. Het dienstrooster dient op een voor iedere werknemer toegankelijke plaats tijdig, dat wil zeggen uiterlijk 10 dagen voorafgaande aan de start van het dienstrooster, te worden opgehangen of ter

inzage te liggen.

6. De werknemer dient zich tijdig op de hoogte te stellen van het op hem van toepassing zijnde dienstrooster.

BIJLAGE 5

REISKOSTENREGELING WOON- WERKVERKEER

Je kunt voor het woon-werkverkeer kiezen tussen openbaar vervoer of eigen vervoer. De reiskostenregeling is niet van toepassing als je een leaseauto hebt.

Openbaar vervoer

- 1a. Als je openbaar vervoer gebruikt, reis je op de voor DHL meest economische wijze en via een jaarabonnement;
- 1b. Een reisafstand van minder dan 5 kilometer enkele reis kent geen reiskostenvergoeding. Als de reisafstand meer dan 5 kilometer is, kun je een openbaar vervoer abonnement voor het woon-werk traject aanschaffen op basis van de procedure die daarvoor geldt binnen DHL. Je kunt indien gewenst een voorschot ontvangen;
- 1c. Als je in deeltijd werkt, waarbij reizen met een openbaar vervoer abonnement economisch niet rendabel is, ontvang je een vergoeding volgens eigen vervoer. Als je reisafstand meer dan 30 kilometer bedraagt, kun je maximaal de gemaakte openbaar vervoerkosten behorende bij de vastgestelde woon-werkafstand, gebaseerd op de tabel openbaar vervoer, maandelijks declareren als je de openbaar vervoerbewijzen inlevert. Het totaal aan dagvergoedingen over de betreffende maand zal hierop in mindering worden gebracht;
- 1d. Je ontvangt geen reiskostenvergoeding meer na één kalendermaand van ziekte of afwezigheid, anders dan verlof zoals bedoeld in artikel 25 van de CAO;
- 1e. Als je in het bezit bent van een door DHL verstrekt openbaar vervoersdocument dien je dit na één kalendermaand van ziekte of afwezigheid, zoals bedoeld onder 1d, in te leveren.

Eigen vervoer

- 2a. Als je eigen vervoer gebruikt, ontvang je een dagvergoeding over de daadwerkelijk gewerkte dagen, gebaseerd op het van toepassing zijnde NS-tarief op basis van een maandtrajectkaart tweede klasse, voor het aantal kilometers tussen het huisadres en de standplaats, gedeeld door 21,75;
- 2b. De reiskosten zoals bepaald in lid 2a worden vergoed voor een reisafstand tussen 5 en 30 kilometer enkele reis. Een reisafstand van minder dan 5 kilometer kent geen reiskostenvergoeding. Als de reisafstand meer dan 30 kilometer bedraagt, zal een reiskostenvergoeding worden toegekend tot een reisafstand van 30 kilometer;

- 2c. Het aantal kilometers tussen het huisadres en de standplaats wordt met ingang van 1 december 2008 bepaald door middel van de routeplanner Routenet van woonpostcode tot werkpostcode op basis van de snelste route. Het aantal kilometers wordt eenmalig vastgesteld.

Reiskostenvergoedingen 2020

Aantal kilometers enkele reis	NS-trajectkaart (2e klas)	Openbaar vervoer			Eigen vervoer		
		Maandvergoeding (11/12)	Onbelast per maand	Belast per maand	Dagvergoeding (/21,75)	Onbelast per dag	Belast per dag
0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	74,10	67,93	41,33	26,60	3,41	1,90	1,51
6	74,10	67,93	49,59	18,34	3,41	2,28	1,13
7	74,10	67,93	57,86	10,07	3,41	2,66	0,75
8	74,10	67,93	66,12	1,80	3,41	3,04	0,37
9	80,20	73,52	73,52	0,00	3,69	3,42	0,27
10	87,30	80,03	80,03	0,00	4,01	3,80	0,21
11	93,40	85,62	85,62	0,00	4,29	4,18	0,11
12	97,40	89,28	89,28	0,00	4,48	4,48	0,00
13	104,50	95,79	95,79	0,00	4,80	4,80	0,00
14	110,60	101,38	101,38	0,00	5,09	5,09	0,00
15	115,70	106,06	106,06	0,00	5,32	5,32	0,00
16	123,80	113,48	113,48	0,00	5,69	5,69	0,00
17	129,90	119,08	119,08	0,00	5,97	5,97	0,00
18	135,00	123,75	123,75	0,00	6,21	6,21	0,00
19	141,10	129,34	129,34	0,00	6,49	6,49	0,00
20	150,20	137,68	137,68	0,00	6,91	6,91	0,00
21	156,30	143,28	143,28	0,00	7,19	7,19	0,00
22	162,40	148,87	148,87	0,00	7,47	7,47	0,00
23	167,50	153,54	153,54	0,00	7,70	7,70	0,00
24	172,60	158,22	158,22	0,00	7,94	7,94	0,00
25	178,60	163,72	163,72	0,00	8,21	8,21	0,00
26	184,70	169,31	169,31	0,00	8,49	8,49	0,00
27	191,80	175,82	175,82	0,00	8,82	8,82	0,00
28	196,90	180,49	180,49	0,00	9,05	9,05	0,00
29	203,00	186,08	186,08	0,00	9,33	9,33	0,00
30	210,10	192,59	192,59	0,00	9,66	9,66	0,00

BIJLAGE 6

DETACHERINGS- EN OVERPLAATSINGSREGELING (BEHOREND BIJ ARTIKEL 38, LID 2)

Het is mogelijk, onder andere in het kader van de vast-/flexverhouding, dat je voor de duur van maximaal een jaar op naastgelegen locaties van DHL Parcel en/of op ander werk bij andere DHL entiteiten ingezet wordt.

Artikel 1 Toepassing

De regeling is van toepassing als je:

- a. gedurende een periode van maximaal een jaar in een andere standplaats te werk wordt gesteld en waarbij dat leidt tot meerdere reistijd en meerdere reiskosten;
- b. een andere standplaats krijgt toegewezen anders dan ten gevolge van een verplaatsing van de vestiging en die naar het oordeel van de werkgever dient te verhuizen en geldt tot aan het moment van verhuizing maar voor niet langer dan één jaar.

De onder 1a genoemde periode van maximaal een jaar kan verlengd worden met maximaal zes maanden.

Artikel 2 Meerdere reistijd

1. De vaststelling van de meerdere reistijd vindt plaats volgens het bepaalde in het sociaal plan. De overeenkomstig bepaalde reistijd wordt op weekbasis op halve uren naar boven afgerond.
2. De meerdere reistijd wordt aangemerkt als werktijd, indien en voorzover de vastgestelde dienstduur door de werkelijke werktijd plus reistijd wordt overschreden tot een maximum van twee uur per werkdag en in het geval van het reizen in het weekend tot maximaal twee uur per reis.

Artikel 3 Vergoeding. Dagvergoeding. Pensionkosten.

Reiskosten. Meerdere reistijd

1. De werknemer zoals bedoeld in artikel 1 heeft aanspraak op:

- a. Een dagvergoeding van:

Per 1 juli 2020:	€ 2,46
Per 1 mei 2021:	€ 2,54
Per 1 mei 2022:	€ 2,61

- b. Volledige vergoeding van de eventuele noodzakelijke pensionkosten;
- c. Volledige vergoeding van de reiskosten verbonden aan het bezoeken van de woonplaats in het weekend op basis van kosten openbaar vervoer, NS tweede klasse maximaal 90 km;

- d. Volledige vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer op basis van kosten openbaar vervoer NS, tweede klasse (maximaal 90 km).

2. a. Voor de meerdere reistijd die conform het bepaalde in artikel 2 lid 2 wordt aangemerkt als werktijd, ontvangt de werknemer een vergoeding op basis van het voor hem geldende uurloon;
- b. Over de onder a genoemde vergoeding wordt geen overwerk- noch onregelmatigheidstoelage betaald.

BIJLAGE 7

TABEL GRADEN VAN BLOED- EN AANVERWANTSCHAP

Graad	Bloedverwantschap	Aanverwantschap
1e graad	jouw ouder(s); jouw kind(eren).	de ouder(s) van jouw partner; de kind(eren) van jouw partner.
2e graad	jouw grootouder(s); jouw kleinkind(eren); jouw broer(s) en zus(sen).	de grootouder(s) van jouw partner; de kleinkind(eren) van jouw partner; de broer(s) en zus(sen) van jouw partner.
3e graad	jouw overgrootouder(s); jouw achterkleinkind(eren); jouw neef en nicht (de kind(eren) van jouw broer(s) en zus(sen)); jouw oom(s) en tante(s) (de broer(s) en zus(sen) van jouw ouder(s).	de overgrootouder(s) van jouw partner; de achterkleinkind(eren) van jouw partner; de neef en nicht van jouw partner (de kind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van jouw partner; de oom(s) en tante(s) van jouw partner (de broer(s) en zus(sen) van de ouder(s) van jouw partner.
4e graad	jouw betoovergrootouder(s); jouw achterneef en achternicht (de kleinkind(eren) van jouw broer(s) en zus(sen)); jouw neef en nicht (de kind(eren) van de broer(s) of zus(sen) van jouw ouder(s); jouw oudoom(s) en oudtante(s) (de oom(s) en tante(s) van jouw ouder(s).	de betoovergrootouder(s) van jouw partner de achterneef en achternicht van jouw partner (de kleinkind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van jouw partner; de neef en nicht van jouw partner (de kind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van de ouders(s) van jouw partner; de oudoom(s) en oudtante(s) van jouw partner (de oom(s) en tante(s) van de ouder(s) van jouw partner.

BIJLAGE 8

PROTOCOL CAO DHL PARCEL NEDERLAND 2020-2022

Op 1 juli 2020 hebben CAO partijen een principeakkoord bereikt voor een nieuwe CAO DHL Parcel Nederland 2020-2022. Dit principeakkoord is het resultaat van de gesprekken die de afgelopen maanden zijn gevoerd tussen DHL Parcel, FNV Transport en Logistiek en CNV Vakmensen. Het overgrote deel van de vakbondsleden heeft ingestemd met het principeakkoord. Het principeakkoord is daarmee omgezet in een definitief akkoord met de volgende inhoud.

1. Werkingssfeer

De afspraken uit dit protocol zijn van toepassing op alle medewerkers vallend onder de CAO DHL Parcel Nederland.

2. Looptijd

De looptijd van de CAO is 36 maanden, te weten van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022

3. Loonafspraken

Gedurende de looptijd van de CAO worden de CAO salarissen, toeslagen en vergoedingen structureel verhoogd met 9,5% volgens onderstaand schema.

1 juli 2020:	3,5%
1 mei 2021:	3%
1 mei 2022:	3%

Hierdoor worden tegelijkertijd de CAO loonschalen met de genoemde percentages verhoogd.

4. Eenmalige uitkering

In juli 2020 wordt een eenmalige uitkering van € 350,- bruto (naar rato bij een deeltijd dienstverband) uitbetaald. Bijvoorbeeld: bij een deeltijd dienstverband van 50% wordt € 175,- bruto uitbetaald. Ook zal de uitkering naar rato worden uitbetaald als je een deel van de periode januari t/m juni 2020 in dienst bent geweest. Is het dienstverband gestart op 1 maart 2020 dan wordt 4/6 deel van de eenmalige uitkering betaald, te weten € 233,33 bruto.

5. Loongebouw voor rijdend personeel

Gedurende de looptijd van de CAO zal het maximum van de

loonschalen 5 en 6 voor het rijdend personeel worden verhoogd volgens onderstaand schema.

1 april 2021:	3%
1 april 2022	3%

Dit betekent dat chauffeurs die aan het maximum van de loonschaal zitten de komende jaren weer perspectief hebben om te groeien in hun loon. Bovendien groeien deze loonschalen voor rijdend personeel hiermee toe naar de loonschalen voor niet-rijdend personeel.

6. Pilot rooster- en verloftool

Op een tweetal terminals (Amersfoort en Hengelo) en het hoofdkantoor (voor enkel de verloftool) wordt in juli 2020 gestart met een pilot rooster- en verloftool, waarbij een referteperiode van 4 weken wordt gehanteerd. Een groep medewerkers zal hierdoor meer invloed hebben op hoe het werk wordt ingepland en georganiseerd (o.a. roosters invullen, taken verdelen, tijd-voor-tijd opnemen, verlof inplannen). Het doel is om medewerkers meer invloed op de eigen werktijden te geven waardoor onder meer beter rekening gehouden kan worden met privé-omstandigheden.

Tijdens de pilot geldt een referteperiode van 4 weken voor overwerk. Overwerk tegen een toeslag van 30% wordt aan het einde van de referteperiode berekend. Daarnaast geldt de onregelmatigheidstoelage daar waar de cao dit voorschrijft. Financieel gezien heeft de pilot geen consequenties voor de medewerker. Wel wordt inzichtelijk gemaakt wat de verschillen zijn tussen de oude situatie en de pilotsituatie.

De pilot duurt een half jaar en wordt begeleid door een projectteam en gemonitord door vakbonden.

Begin 2021 zal de pilot door partijen worden geëvalueerd. Als partijen gezamenlijk tot de conclusie komen dat de pilot succesvol is, wordt de rooster- en verloftool uitgerold over alle locaties van DHL Parcel, inclusief het hanteren van een referteperiode van 4 weken voor de overwerktoeslag. Daarnaast geldt de onregelmatigheidstoelage daar waar de cao dit voorschrijft. Bij een gelijkblijvend rooster zullen medewerkers er dan niet op achteruit gaan. De uitrol over alle locaties houdt ook in dat de relevante cao-artikelen op dat moment zullen worden aangepast. Partijen zullen dat bespreken bij de evaluatie van de pilot begin 2021.

Zie voor de verdere uitwerking van deze pilot bijlage 1 bij dit protocol.

7. Functiebeschrijving

Er is overeengekomen om de functiebeschrijvingen van een drietal functies (Kwaliteitsmedewerker, TH Teamleader, TH Operator) inhoudelijk te bekijken en indien nodig te herwaarderen. DHL zal vakbonden (bijvoorbeeld via kaderleden) meenemen in de wijzigingen van de functiebeschrijvingen en het proces.

Bovendien wordt de informatie over functiebeschrijvingen en – waarden op myNet beter vindbaar gemaakt.

8. Verlofsparen

Partijen hebben afgesproken dat het mogelijk is om 50 weken verlof te sparen.. De eerste mogelijkheid om deze keuze te maken zal in november 2020 zijn voor het kalenderjaar 2021. De volgende tekst wordt hierover in de cao opgenomen.

Het is mogelijk om 50 weken verlof te sparen om bijvoorbeeld eerder te stoppen met werken voorafgaande aan de pensionering. Het gaat hierbij om het sparen van bovenwettelijk verlof, inclusief dagen op basis van leeftijd en/of anciënniteit en dergelijke. Deze keuze kan eenmaal per jaar gemaakt worden en zal meegenomen worden in de jaarlijkse cao à la carte ronde. Er zal onderzocht worden op welke wijze deze dagen het beste geadmistreerd kunnen worden. De opname van het gespaarde verloftegoed zal minimaal 3 maanden voor de gewenste opname onderwerp van gesprek zijn tussen medewerker en leidinggevende. Deze regeling geldt zolang dit fiscaal en binnen de wettelijke pensioenkaders is toegestaan.

9. Aanpassingen cao-teksten

Op de volgende onderwerpen worden de cao teksten aangepast.

ADR

Als overgangsregeling wordt in bijlage 2 cao het onderdeel ADR teruggeplaatst:

Onderwerp: ADR studie
Doelgroep: houders van een ADR certificaat
Ingangsdatum: 1 juli 2008
Inhoud: Voor het in stand houden van het ADR certificaat

geldt een volledige vergoeding van de kosten van het studiemateriaal, het cursus- en examengeld en de reiskosten.

Maximaal 2 herexamens worden vergoed.

SOOB/WGA-premie

Bij artikel 31 Loonafspraken wordt de volgende tekst teruggeplaatst:

NB: Per 1 januari 2012 neemt de werkgever in het kader van koopkrachtverbetering voor de werknemer het werknemersdeel van de SOOB-premie (op de salarisstrook vermeld als WN-premie

SOOB) en de WGA premie (op de salarisstrook vermeld als WN-premie WGA Tot.) voor haar rekening.

Demotie (artikel 33)

In de huidige cao staat het volgende in artikel 33, lid 3a:

“Na deze 26 weken wordt de persoonlijke toeslag in 4 jaar tijd afgebouwd in gelijke delen met 25% per jaar.”

Echter, als je na 26 weken de eerste afbouw van 25% hebt, dan is er feitelijk geen toeslag meer in het vierde jaar. De tekst zal worden gewijzigd in:

“Na deze 26 weken wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd in gelijke delen met 25% per jaar.”

AOW

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Er kunnen redenen zijn om met medewerkers na de AOW-gerechtigde leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst af te sluiten. In artikel 8 staat hierover al het volgende:

Artikel 8 Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd

- 1. Jij en DHL kunnen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd aangaan als je arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege is geëindigd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd volgens de AOW.*
- 2. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd volgens de AOW, ontstaan tussen jou en DHL nieuwe rechten en plichten onder andere met betrekking tot de duur van je dienstverband en mogelijke afvloeiingsregelingen.*

DHL wil hier graag meer invulling aan geven door middel van de volgende aanpassing van de tekst van artikel 8.

Artikel 8 Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd

1. *Jij en DHL kunnen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan als je arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege is geëindigd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd volgens de AOW. Maximaal kunnen 6 contracten voor bepaalde tijd in 4 jaar tijd afgesloten worden.*
2. *Ten aanzien van de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd volgens de AOW, ontstaan tussen jou en DHL nieuwe rechten en plichten onder andere met betrekking tot de duur van je dienstverband en mogelijke afvloeiingsregelingen. Dit betekent dat bijvoorbeeld overgangsregelingen niet meer van toepassing zijn op AOW-gerechtigden. Denk daarbij aan fuwa-toeslagen, extra vakantie- en/of atv-dagen en toeslagen als bijvoorbeeld de non-cumulatie toeslag en de compensatie OHT (overhevelingstoeslag), zoals vermeld in Bijlage 2 Overgangsregelingen van de cao. Een uitzondering daarbij is de jubileumuitkering. Enkel voor de betaling van een jubileumuitkering blijven de dienstjaren doortellen.*

Zorgverzekering

De tekst van artikel 44, lid 4 wordt:

In het tweede ziektejaar geldt als basis dat 70% van je ziekengeld door DHL wordt doorbetaald indien en voor zover DHL een loondoorbetalingsverplichting heeft. Deze loondoorbetaling wordt verhoogd naar 100% van het ziekengeld indien en voor zolang je meewerkt aan de voor jou geldende re-integratieverplichtingen en je een (aanvullende) zorgverzekering hebt afgesloten, zowel op de eerste ziektedag als op de eerste ziektedag van het tweede ziektejaar, met in ieder geval fysiotherapie, psychologische hulp en diëtist in het pakket. De loondoorbetaling wordt ook verhoogd als je aantoonbaar zelf de kosten draagt van benodigde fysiotherapie, psychologische hulp of diëtist.

Loonschaal 100% - 120% wettelijk minimumloon

In bijlage 1 wordt bij de loonschalen aanvullend het volgende vermeld.

DHL heeft als uitgangspunt om regulier loon voor regulier werk te betalen, ook als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking. Daarom is er geen aparte loonschaal 100%-120% wettelijk minimumloon gecreëerd,

maar zal loonschaal 2 gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Bedrijfs hulperlening (artikel 42)

Tekst lid 4 en lid 5 vervangen door:

4. *Bij het voor de eerste keer behalen van een BHV-diploma op verzoek van DHL ontvang je een eenmalige vergoeding van € 200,- netto.*
5. *Bij deelname aan de vereiste herhalingslessen c.q. oefeningen ontvang je jaarlijks een vergoeding van € 150,- netto. Deze vergoeding (oktober tot en met september) wordt achteraf voor het eerst uitbetaald in de maand oktober volgend op het moment waarop voor de eerste keer het diploma is behaald. Als het diploma in de loop van het BHV-jaar is behaald, dan ontvang je de jaarvergoeding pro rata vanaf het moment van het behalen van het diploma.*

Flexibel werken (artikel 17 cao arbeidsduur)

In het kader van de regeling flexibel werken zoals genoemd in artikel 17, lid 2 van de cao, zal een lid 2b worden toegevoegd met de volgende tekst. Dit om te verduidelijken dat het mogelijk is om gemiddeld per week minder te werken door de inzet van verlofdagen en cao a la carte dagen. De toegevoegde tekst luidt als volgt.

De uren die je binnen het dienstverband niet werkt (bijvoorbeeld in geval van 4x9 uur), kunnen worden gefinancierd uit je saldo cao à la carte en je bovenwettelijke vakantiedagen. Als het tegoed aan dagen niet toereikend is, vult DHL dit niet aan. In dat geval zal een andere oplossing gezocht kunnen worden, zoals bijvoorbeeld een deel van het jaar flexibel werken of het aangaan van een deeltijd dienstverband.

10. Tussentijds overleg

Partijen zullen twee keer per jaar bij elkaar komen voor tussentijds overleg.

DHL Parcel (Netherlands) BV

M. Vos

VP HR DHL Parcel Benelux

FNV Transport & Logistiek

J. Lohle

Bestuurder

CNV Vakmensen

T. van Rijssel

Bestuurder

Bijlage 1 Rooster- en verloftool pilot DHL Parcel

Doelstelling

In gesprekken tussen DHL Parcel en vakorganisaties komt de wens naar voren om medewerkers meer invloed te geven op hun werktijden. Dit kan door middel van zelfroosteren. Hiermee worden ook problemen bij het roosteren, zoals die nu worden ervaren, maximaal ondervangen.

Aangezien het een grote stap is om tot zelfroosteren te komen, willen de betrokken partijen via een pilot streven naar een eerste succesvolle toepassing. Dit eerste beoogde succes moet leiden tot een olievlekwerking, waarbij de betrokken collega's als ambassadeur kunnen optreden in de hele organisatie.

Wanneer is de pilot geslaagd?

- De groep betrokken medewerkers (incl. leidinggevenden/directie) verklaart het zelf een succes.
- Een stijging in tevredenheid en betrokkenheid: dit wordt vastgesteld door het gebruik van eenzelfde vragenlijst vooraf en achteraf.
- De kwaliteit dienstverlening is tenminste gelijkwaardig aan het huidige niveau.
- De efficiency / productiviteit is tenminste gelijkwaardig aan het huidige niveau.
- DHL en vakbonden stellen na afloop vast of de pilot wel of niet succesvol is.

Organisatie

De rooster- en verloftool pilot zal op 2 terminals (Amersfoort en Hengelo) worden uitgevoerd. De pilot voor de verloftool zal voor 6 afdelingen op het hoofdkantoor getest worden. DHL Express een succesvolle pilot uitgevoerd met hetzelfde systeem waar DHL Parcel mee wil gaan werken. Hierdoor kunnen we concrete praktijkervaringen meenemen in de uitvoering van de pilot bij DHL Parcel.

Uitgangspunten

- Van juli t/m december 2020 gaat DHL Parcel een pilot met de verloftool draaien voor een aantal afdelingen op het hoofdkantoor Utrecht.
- Door de verloftool kunnen medewerkers zelf verlof aanvragen via de tool & laten goedkeuren door de manager.

- Van juli t/m december 2020 gaat DHL Parcel een pilot met de rooster- en verloftool draaien op Amersfoort en Hengelo
- Tijdens de pilot zal de dienstplanning in Excel vervangen worden door een roostertool waardoor medewerkers zelf kunnen roosteren en verlof kunnen aanvragen.
- De dienstroosters worden digitaal (via website en app) gepubliceerd en medewerkers kunnen zichzelf inschrijven op de diensten (zelfroosteren).
- Om het systeem van zelfroosteren mogelijk te maken vraagt de werkgever om gedurende de pilot de cao aan te passen: de referentieperiode voor overwerk van 1 week (40 uur) naar 4 weken (160 uur).
- De pilot heeft tot doel om ervaring en gewenning op te doen. Indien de pilot succesvol is kan daarna de pilot overgaan in een normale werkwijze en wordt deze nieuwe werkwijze geïntroduceerd bij de andere terminals inclusief een introductieprogramma voor alle betrokkenen.
- Werkgever en vakbonden evalueren in januari/februari 2021 de uitkomsten van de pilot en stellen vast of de pilot wel of niet succesvol is.
- De groep medewerkers moet goed worden meegenomen in de werking van de roostertool.
- Het kloppen van begin- en eindtijd van een werkdag gaat via het kloppen met het pasje. Dit blijft het uitgangspunt voor uitbetaling van het salaris, niet de roostertool.
- Door het plannen via de roostertool streven we standaardisatie na binnen DHL Parcel Nederland.

Praktische invulling

- Het rooster wordt gevuld met de geplande diensten door de supervisor die verantwoordelijk is voor de planning. Er worden diensten ingezet voor de komende 4 weken.
- Het rooster wordt gepubliceerd met de geplande diensten. Elke medewerker kan het rooster zien via de app of computer en heeft in ronde 1 hiervoor 2 weken de tijd om zichzelf in te schrijven op de diensten of verlof/tvt aan te vragen. Bij het inschrijven wordt rekening gehouden met het aantal contracturen wat je minimaal moet werken per 4 weken.
- De tool geeft de plus-min stand aan van de medewerker in die maand. De medewerker kan zien in de tool hoeveel uur hij/zij in de plus of min staat met de uren om aan zijn/haar uren te komen.

- Na 2 weken start ronde 2: de tool doet suggesties naar de medewerker om de gaten in de bezetting te vullen. De medewerkers hebben 1 week de tijd om de aanpassingen te maken.
- Na ronde 1 en 2 start ronde 3: de supervisor doet de controle van het rooster: oplossen van knelpunten in het rooster. Ook wordt er gekeken door supervisor of iedereen zich voldoende heeft ingeschreven. Hiervoor heeft de supervisor 1 week de tijd.
- Als de aanpassingen gedaan zijn, wordt het definitieve rooster gepubliceerd. Dit is 14 kalenderdagen voordat het dienstrooster in werking gaat. Daarom moet er 6 weken van tevoren gestart worden met de planning (ronde 1 + 2 + 3 = 4 weken + 14 kalenderdagen = 6 weken)
- Het kan voorkomen dat er iemand ziek wordt of om redenen spontaan een vrije dag moet opnemen nadat het rooster definitief is gemaakt. Dit wordt dan opgepakt door de supervisor om de vervanging a la minute te regelen.
- De kloktijden via Time400 zijn leidend voor het uitbetalen van de uren, niet de werktijden uit de tool.
- De terminal Amersfoort valt onder de cao DHL Parcel Nederland. Op terminal Amersfoort gaan 74 medewerkers de roostertool testen.
Op terminal Hengelo gaan 85 medewerkers de roostertool testen. Deze opstart zal gemaakt worden na de zomerperiode.

Communicatie

- Een aantal weken voordat de roostertool open gezet wordt, zullen de medewerkers de kick off presentatie bijwonen. Daarna wordt per doelgroep (PUD, TH, Support, management) in aparte sessies een training aangeboden hoe de roostertool werkt.
- Voordat we starten met de pilot, zal er een enquête gehouden worden onder de medewerkers over de huidige manier van roosteren. Dit heeft als doel een baseline te bepalen waarop we later de resultaten kunnen meten.
- Er wordt per locatie een klankbordgroep opgezet die een vertegenwoordiging heeft vanuit alle doelgroepen werkzaam op de locatie. Elke maand zullen we bij elkaar komen om de voortgang te bespreken.
- Om de voortgang te meten, zullen we een maandelijkse enquête versturen naar alle medewerkers om feedback te krijgen over de pilot. Deze zullen we bespreken in de klankbordgroepen.

BIJLAGE 9

AKKOORD WAARDE VAKANTIEDAG

Definitief akkoord waarde vakantiedag.

Op 6 februari 2019 hebben de ondergetekenden

DHL Parcel:

DHL Parcel (Netherlands) BV, DHL Parcel (e-Commerce) BV

DHL Express:

DHL International BV, DHL Aviation BV

DHL Logistics:

DHL Supply Chain: DHL Supply Chain Netherlands BV, DHL Supply Chain Management BV, Exel Group Holdings (Nederland) BV,

Danzas Fashion Service Centers BV, FX Coughlin BV,

DHL Freight: DHL Freight (Netherlands) BV, Gerlach & Co. Internationale Expeditie BV

DHL Global Forwarding: DHL Global Forwarding (Netherlands) BV

En

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

een principeakkoord bereikt over de waarde van een vakantiedag. Het overgrote deel van de vakbondsleden heeft ingestemd met het principeakkoord. Het principeakkoord is daarmee omgezet in een definitief akkoord met de volgende inhoud:

1. Met ingang van 1 januari 2019 wordt de waarde van de 20 wettelijke vakantiedagen en van 4 bovenwettelijke vakantiedagen die vanaf 1 januari 2019 worden opgebouwd, als volgt berekend:
 - Het dagloon (Express artikel 1 lid G en lid H cao / Parcel artikel 1 lid H cao) / het salaris van 1 dag gebaseerd op het maandsalaris (Logistics, artikel 1 lid 4 cao) vermeerderd met de volgende componenten;
 - Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per gewerkte dag is ontvangen aan een vergoeding van:
 - de onregelmatigheidstoeslag / TOW (Express artikel 35 cao, Parcel artikel 37 cao, Logistics cao artikel 18),
 - de overwerktoeslag (Express artikel 36 cao, Parcel artikel 21 cao, Logistics artikel 19 cao)

- de stand-by toeslag/consignatietoeslag (Express artikel 33 cao, Parcel artikel 35 cao, Logistics artikel 20 cao)

In verband met het niet altijd structurele karakter van de bovenstaande vergoedingen wordt 90% van de totale waarde meegenomen in de berekening;

- Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per gewerkte dag is ontvangen aan een vergoeding van overuren (Express artikel 36 cao, Parcel artikel 21 cao, Logistics artikel 19 cao) voor zover deze overuren de 40 uur arbeidstijd per week overschrijden.
- In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoeding wordt het berekende bedrag als hierboven bedoeld maandelijks afgetopt op 22,75% van het maandsalaris;
- De jaarlijkse uitbetaling vindt plaats in de maand februari van elk jaar. Voor het eerst in februari 2020 over 2019.
 - De uitbetaling voor de medewerker die gedurende het jaar uit dienst gaat vindt plaats bij de eindafrekening waarbij een referteperiode van 12 maanden in acht wordt genomen.

2. Iedere werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar 2018 bij werkgever in dienst is geweest en in dat jaar minimaal 100 uren heeft gewerkt waar bovengenoemde toeslagen aan verbonden zijn, heeft in 2019 recht op een eenmalige uitkering van € 750,- bruto, uit te betalen met de salarisbetaling van april 2019. De volledige uitkering vindt alleen plaats als de werknemer gedurende tenminste 5 jaar in dienst is van de werkgever, dus 2014-2018, en anders wordt de uitkering naar rato berekend over het aantal dienstjaren.

Voor de bezorgers van DHL Parcel e-Commerce geldt een aangepaste eenmalige uitkering van € 200,- bruto uitgaande van een periode van 5 dienstjaren (en anders naar rato berekend over de het aantal dienstjaren). Voor de medewerkers werkzaam binnen de loods en kantoor van DHL Parcel e-commerce geldt de regeling zoals genoemd onder punt 2.

Er heeft reeds een betaling plaatsgevonden over de jaren 2017 en 2018 binnen cao DHL Logistics (op grond van artikel 18 lid 2). Medewerkers vallende onder deze cao hebben derhalve recht op een eenmalige uitkering van ten hoogste € 450,- bruto indien zij in de periode 2014-2016 in dienst waren van de werkgever dan

wel op een naar rato (van dienstjaren) te berekenen uitkering. In cao DHL Logistics wordt artikel 18. Lid 2 vervangen per 1 januari 2019 door de regeling zoals is overeengekomen onder 1.

Voorwaarde voor de eenmalige uitkering is dat de werknemer afstand doet van zijn rechten aangaande de vergoeding van de structurele toeslagen over de genoten vakantiedagen in de jaren 2014-2018.

Aldus overeengekomen

DHL Parcel:
M. Vos

DHL Express:
M. van Olmen

DHL Logistics:
A. Bil
M. Bazelmans
R. Kersten

FNV:
G. Noortman

CNV Vakmensen:
T. van Rijssel

Aanvulling akkoord waarde vakantiedag DHL Parcel (Netherlands) B.V.

Op 15 mei 2019 hebben de ondergetekenden

DHL Parcel (Netherlands) B.V., gevestigd te Utrecht

en

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

een akkoord bereikt over de verrekening van de werknemersbijdrage pensioenpremie over onregelmatigheidstoeslag (verder ORT genoemd).

Op 6 februari jl. hebben vakbonden en DHL Parcel een akkoord bereikt over de waarde van een vakantiedag.

Op basis van dit akkoord waarde vakantiedag zal in de maand juni een eenmalige bruto uitkering aan betrokken medewerkers plaatsvinden. Dit betreft een uitkering over de periode 2014-2018, voor zover van toepassing.

Daarnaast is vastgesteld dat er nog een werknemersbijdrage pensioenpremie over ORT over de periode 2014-2017 ingehouden dient te worden bij betrokken medewerkers.

Over de periode 2010-2013 heeft DHL geen pensioenpremie over ORT bij de medewerker ingehouden, terwijl er in deze periode wel pensioen is opgebouwd over de ontvangen ORT. Deze pensioenpremie is geheel door DHL voor haar rekening genomen.

Vanaf 1 januari 2018 is de werknemersbijdrage pensioenpremie over de ORT maandelijks met de salarisuitbetaling ingehouden.

Met de salarisuitbetaling van juni 2019 zullen zowel de eenmalige bruto uitkering waarde vakantiedag als ook de eenmalige inhouding werknemersbijdrage pensioenpremie ORT (2014-2017) worden verwerkt.

Medewerkers zullen daarover op individueel niveau worden geïnformeerd, voor zover van toepassing. Het saldo van beide bedragen zal niet leiden tot een negatieve uitkomst voor de individuele medewerker.

Aldus overeengekomen woensdag 15 mei 2019.

DHL Parcel:

M. Vos

FNV:

A. van Dijk

CNV Vakmensen:

T. van Rijssel

BIJLAGE 10

AANVULLEND PROTOCOL

CAO DHL PARCEL NEDERLAND 2020-2022

Op 5 november 2020 hebben cao partijen een principeakkoord bereikt als aanvulling op het cao akkoord van 1 juli 2020 voor een nieuwe CAO DHL Parcel Nederland 2020-2022. Het overgrote deel van de vakbondsleden heeft ingestemd met het principeakkoord. Het principeakkoord is daarmee omgezet in een definitief akkoord. Het volgende is overeengekomen.

1. Werkingssfeer

De afspraken uit dit aanvullend protocol zijn van toepassing op alle medewerkers vallend onder de CAO DHL Parcel Nederland.

2. Operationele tijdvensters

De volgende operationele tijdvensters zijn afgesproken.

Operationeel tijdvenster 1:	06.00 – 21.00 uur
Operationeel tijdvenster 2:	12.00 – 00.00 uur
Operationeel tijdvenster 3:	14.00 – 04.00 uur
Operationeel tijdvenster 4:	18.00 – 08.00 uur
Operationeel tijdvenster 5:	23.00 – 09.30 uur

Diensten vallen in een operationeel tijdvenster. Daar waar dit niet het geval is, zal er meer op gestuurd worden dat diensten binnen deze tijdvensters dienen te vallen. Dienstroosters worden uiterlijk 10 dagen voorafgaande aan de start van het dienstrooster bekend gemaakt. Voor rijdend personeel geldt in beginsel dat in een week één operationeel tijdvenster leidend is. Na overleg kan hier in voorkomend geval van afgeweken worden.

3. Onregelmatigheidstoeslag na 08.00 uur

Cao-tekst 2020-2022

DHL zal over uren aansluitend aan de nachtdienst en doorlopen na 08.00 uur onregelmatigheidstoeslag betalen. Dit is van toepassing, tenzij er sprake is van overwerk.

Afspraak nabetaling

Partijen zijn overeengekomen dat over een periode van drie jaar (2018, 2019 en 2020) aan betrokken medewerkers een nabetaling zal plaatsvinden gebaseerd op het jaarbedrag aan niet ontvangen onregelmatigheidstoeslag van 2019 (peiljaar is 2019). Daar waar een

medewerker niet de volle drie jaar in dienst is geweest, zal de nabetaling pro rata zijn. Er is geen nabetaling onregelmatigheidstoeslag van toepassing voor die momenten dat er overwerktoeslag is uitbetaald. Als het definitieve akkoord tijdig bereikt wordt, zullen de betrokken medewerkers de keuze krijgen uit nabetaling in december 2020 of januari 2021. Bedragen van € 100,- of lager zullen standaard in december 2020 uitgekeerd worden.

Hardheidsclausule

De medewerkers die in aanmerking komen voor een nabetaling ontvangen hierover persoonlijk bericht. Overige medewerkers die menen ook recht te hebben op een nabetaling van bedoelde onregelmatigheidstoeslag kunnen een beroep doen op de hardheidsclausule. Deze houdt in dat de medewerker zelf moet aantonen aan de hand van bijvoorbeeld urenstaten of overzichten dat deze ook recht heeft op nabetaling van onregelmatigheidstoeslag na 08.00 uur. En dat er niet ook al overwerktoeslag is uitbetaald over dezelfde uren. Als dit is aangetoond, dan zal alsnog tot nabetaling worden overgegaan.

DHL Parcel (Netherlands) BV

M. Vos

VP HR DHL Parcel Benelux

FNV Transport & Logistiek

J. Lohle

Bestuurder

CNV Vakmensen

T. van Rijssel

Bestuurder

DHL Parcel
Reactorweg 25
3542 AD Utrecht
Nederland

www.dhlparcel.nl

Druk- en zetfouten zijn voorbehouden

Versie 1.0/2020