



Protocol CAO DHL Parcel Nederland 2017-2019

Op 19 mei 2017 hebben CAO partijen een principeakkoord bereikt voor een nieuwe CAO DHL Parcel Nederland 2017-2019. Het volgende is overeengekomen.

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

1. Werkingssfeer

De afspraken uit dit protocol zijn van toepassing op alle medewerkers vallend onder de CAO DHL Express Nederland 2013-2014 en werkzaam bij DHL Parcel. Per 1 januari 2017 wordt de naam: CAO DHL Parcel Nederland.

2. Looptijd

De looptijd van de CAO is 36 maanden, te weten van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019.

3. Loonafspraken

Gedurende de looptijd van de CAO zullen de CAO salarissen, toeslagen en vergoedingen worden structureel verhoogd met 6% volgens het onderstaande schema.

- 1 april 2017: 1%
- 1 oktober 2017: 1%
- 1 april 2018: 1%
- 1 oktober 2018: 1%
- 1 april 2019: 1%
- 1 oktober 2019: 1%

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

4. Werkgarantie

DHL geeft een werkgarantie af voor CAO medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd voor de looptijd van deze CAO, d.w.z. tot en met 31 december 2019. Als peildatum geldt de datum van het CAO akkoord.

Uitgezonderd van deze werkgarantie zijn medewerkers, van wie na het tweede ziektejaar het dienstverband wordt beëindigd, medewerkers die onvoldoende functioneren, situaties waarbij sprake is van een dringende reden voor ontslag en medewerkers die niet onder deze CAO vallen (RCS populatie).

5. Flexibel werken

De nieuwe CAO biedt de mogelijkheid om roosters voor de CAO medewerkers flexibeler in te zetten. Dit kan op initiatief van de werknemer en van de werkgever. Dit mits de bedrijfsvoering dit toelaat. Het doel is om enerzijds de interne flexibiliteit te vergroten en anderzijds de werk- privébalans te optimaliseren, en daarmee de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Bij flexibel werken wordt gedacht aan diensten van 8, 9 of 10 uur per dag. Dus naast een dagelijkse arbeidsduur van 5 x 8 uur, worden ook roosters van bijvoorbeeld 4 x 9 uur en 4 x 10 uur mogelijk. Als een medewerker in een rooster van bijvoorbeeld standaard 4 dagen werkt, zullen medewerker en leidinggevende in overleg vaststellen welke dag in de week als vaste vrije dag geldt. Dit om roosterproblemen te voorkomen.

Het artikel over de vierdaagse werkweek (artikel 26) komt hiermee voor toekomstige gevallen te vervallen, aangezien flexibel werken met deze nieuwe CAO regel voor iedere CAO medewerker tot de mogelijkheden behoort.

6. Pilot Zelfroosteren

Via een pilot op twee locaties zal ervaring worden opgedaan met zelfroosteren. Een groep van zo'n 10 medewerkers zal hierdoor zelf invloed hebben op hoe het werk wordt georganiseerd (roosters invullen en taken verdelen). Het doel is om medewerkers meer invloed op de eigen werktijden te geven en dat beter rekening gehouden kan worden met privé omstandigheden. De pilot wordt onder externe begeleiding uitgevoerd en wordt door partijen na afloop van de pilotperiode geëvalueerd.

7. Pilot Thuiswerken

Bij de afdeling Customer Service in Arnhem zal een pilot gestart worden voor thuiswerken. Via deze pilot zal worden gezien hoe thuiswerken het beste georganiseerd kan worden. Na een periode van een jaar zal de pilot geëvalueerd worden, waarbij vakorganisaties een kaderlid zullen aanwijzen die bij de evaluatie betrokken wordt.

8. Duurzame Inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid wordt vertaald naar onder andere vitaliteit en ontwikkeling. Het is van belang dat werknemers gedurende de gehele loopbaan de eigen inzetbaarheid op peil houden en hun kracht op de interne en externe arbeidsmarkt en in hun huidige functie op peil houden. Afhankelijkheid van die ene functie op die ene afdeling op dat ene bedrijf willen we voorkomen. Werknemer en werkgever zijn samen verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid. De werknemer is verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid, de leidinggevende voor een goede begeleiding en facilitering hierbij. Partijen zullen hierover voor 1 oktober 2017 nadere afspraken maken.

9. Code 95

De medewerker zal ieder jaar zo spoedig mogelijk na ontvangst daarvan, doch uiterlijk op 1 mei, aan de werkgever inzage verschaffen in het aan hem jaarlijks door CBR/CCV verstrekte overzicht van de nascholingsuren (code 95).

DHL neemt de cursuskosten en reiskosten voor haar rekening. Vanuit het invulling geven aan de eigen verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid zullen medewerkers de nascholing in eigen tijd doen.

10. CAO à la Carte (artikel 58)

Voor nieuwe medewerkers geldt een saldo CAO à la Carte van 2,16% van het jaarsalaris. Dit komt overeen met 4,5 dagen op jaarbasis, uitgaande van een fulltime dienstverband. Peildatum: 19 mei 2017.

11. Uitkering bij vertrek wegens pensioen (artikel 40)

Voor nieuwe medewerkers geldt, om in aanmerking te komen voor deze pensioenuitkering bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, dat het dienstverband binnen het concern minimaal 10 jaar heeft geduurd. Peildatum: 19 mei 2017.

12. Demotie (artikel 31)

In het kader van duurzame inzetbaarheid kan het vaker voorkomen dat medewerkers in een andere functie in een andere loonschaal aan het werk gaan. Het bij die andere functie behorende salaris zal dan toegepast worden. Artikel 31, lid 3b komt hiermee te vervallen. Peildatum: 19 mei 2017.

13. Derving neveninkomsten (artikel 63, lid 2)

Als er sprake is van een bedrijfsongeval, dan blijft de huidige regeling derving neveninkomsten van kracht. Als er geen sprake is van een bedrijfsongeval dan blijft de huidige regeling derving

neveninkomsten van kracht met uitzondering van de in het artikel genoemde doorbetaling van overuren. Dit geldt voor nieuwe gevallen. Peildatum: 19 mei 2017.

14. Nachtdienst oudere werknemers (artikel 23)

Werknemers van 58 jaar of ouder kunnen worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van nachtdienst als zij dit wensen. Met het handhaven van de leeftijd van 58 jaar, komt inkomensregeling uit artikel 35 lid 4 te vervallen. Bestaande afspraken worden gecontinueerd. Peildatum: 19 mei 2017.

15. Sociaal Plan

De CAO Sociaal Plan DHL Nederland 2015-2017 zal met 2 jaar worden verlengd, voor de periode van 1 april 2017 tot en met 31 maart 2019.

16. Modernisering CAO teksten

Naast de hiervoor genoemde nieuwe elementen in de CAO, wordt de gehele CAO herschreven en gemoderniseerd. Hier is tijdens de vorige CAO onderhandelingen al een basis gelegd. Destijds heeft een tekstcommissie alle bestaande CAO teksten gemoderniseerd, vereenvoudigd en geactualiseerd. Een nieuwe tekstcommissie zal dit werk voor 1 oktober 2017 afronden.

DHL Parcel (Netherlands) BV

FNV Transport & Logistiek

CNV Vakmensen

M. Vos

VP HR DHL Parcel Benelux

R. Stroo

Bestuurder

T. van Rijssel

Bestuurder