



Protocol Onderhandelingsresultaat CAO DHL Logistics Nederland 2019 – 2021

Op 7 januari 2020 is door CAO partijen het navolgende onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO DHL Logistics Nederland 2019 - 2021 voor de werknemers bij DHL Logistics (DHL Supply Chain, DHL Global Forwarding, DHL Freight). Gedurende het proces dat voorafgegaan is aan dit onderhandelingsresultaat, hebben CAO partijen in negen onderhandelingsrondes met elkaar overleg gevoerd.

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

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

Looptijd nieuwe CAO

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

Indexatie / loonsverhoging

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

- Met ingang van 1 februari 2020: 3,5%
- Met ingang van 1 december 2020: 1%

Eenmalige uitkering

In februari 2020 wordt een eenmalige uitkering van 6% van het vaste bruto maandsalaris (peildatum 1-2-2020) uitbetaald.

Ouderenregeling

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

Artikel 51 Ouderenregeling

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

1. DHL zet deze regeling in voor werknemers, vallende onder de CAO DHL Logistics in de schalen 1 tot en met 11, op basis van vrijwilligheid.
2. De looptijd is maximaal 5 jaar voorafgaande aan de verwachte AOW en/of pensioendatum.

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

Fiscale regeling reiskosten met ingang van 2020

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

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

De volgende voorwaarden zijn hierop van toepassing:

- De reiskostenvergoeding artikel 24 uit de cao DHL Logistics moet van toepassing zijn;
- Reiskosten op basis van 216 werkdagen per jaar (bij een fulltime dienstverband, deeltijders naar gewerkte dagen);
- Reisafstand woning-werk bepaald aan de hand van de Routenet met als optie de "snelste" en meest gebruikelijke route;
- Maximale reisafstand woon-werkverkeer is vastgesteld op 65 kilometer enkele reis;
- Het fiscale bedrag per kilometer wordt bepaald. Voor 2020 is het vastgesteld op € 0,19 netto. De regeling wordt aangepast naar de fiscaliteit.
- Werknemers moeten akkoord gaan met de regeling door ondertekening van de uitvoering en risico's. Tevens zijn zij verantwoordelijk voor het doorgeven van wijzigingen.

Werknemers die tijdens de cao a la carte 2019 al gekozen hebben voor de reiskosten regeling krijgen individueel bericht voor het maken van een nieuwe keuze.

Fiscaal voordeel:

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

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

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

Onder 6 km is er geen fiscaal voordeel mogelijk.

Consequenties van het inzetten van brutoloon

Doordat het brutoloon wordt ingezet, heeft dit gevolgen voor het SV loon en als een uitkering uitbetaald wordt (bijvoorbeeld bij ziekte of WW), krijg je een lagere uitkering. Ook heeft het verlagen van het fiscaal inkomen gevolgen voor b.v. de huur- en zorgtoeslag. Tevens moeten we ons houden aan de wet WAS, waardoor optimalisatie in sommige gevallen niet kan plaatsvinden. Indien iemand gedurende het jaar uit dienst gaat, kan deze regeling een negatieve loonstrook tot gevolg hebben.

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

Voorbeeld:

- De werknemer werkt in 2020 op basis van 5 dagen per week.
- De enkele reisafstand van zijn woning naar de vaste werkplek is 25 kilometer.
- Onbelast mag dan per jaar vergoed worden: $216 \times (25 \times 2) \times \text{€ } 0,19 = \text{€ } 2.052,-$.
- Berekend per maand € 171,-.
- De werkgever vergoed op basis van artikel 24 cao € 155,- per maand, daarmee bedraagt de fiscale ruimte $12 \times (\text{€ } 171,- - \text{€ } 155,-) = \text{€ } 192,-$.
- De werknemer ontvangt in mei vakantiegeld
- Het vakantiegeld kan verlaagd worden een bedrag van € 192,- bruto.
- Daartegenover kan een aanvullende reiskostenvergoeding worden betaald van € 192,- netto.

Aldus overeengekomen op 7 januari 2020 te Eindhoven,

Anton Bil
Senior HR Director DHL Global Forwarding Nederland

Marjan Bazelmans
VP HR DHL Freight Western Europe

Rob Kersten
VP HR DHL Supply Chain Benelux

Birgitte Staal
Bestuurder FNV Transport en
Logistiek

Tjeerd Orie
Bestuurder CNV Vakmensen