



Protocol principeakkoord 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 cao akkoord is het resultaat van de gesprekken die de afgelopen maanden zijn gevoerd tussen DHL Parcel, FNV Transport en Logistiek en CNV Vakmensen.

Het volgende is overeengekomen.

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: 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.

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 onregelmatigheidstoeslag 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 onregelmatigheidstoeslag 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 – waarderingen 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 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.

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 (overhevelingstoelage), 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 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 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.

Bedrijfshulpverlening (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

FNV Transport & Logistiek

CNV Vakmensen

M. Vos

J. Lohle

T. van Rijssel

VP HR DHL Parcel Benelux

Bestuurder

Bestuurder

Bijlage 1: Rooster- en verloftool pilot DHL Parcel.

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. leidinggevendenden/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 referteperiode 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 klokken van begin- en eindtijd van een werkdag gaat via het klokken 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.