

CAO 2020-2022

VOORLICHTINGSBROCHURE
DHL PARCEL E-COMMERCE



INHOUD

Ondertekening	4
<hr/>	
Deel A: Dit deel is van toepassing op kantoormedewerkers, loodsmedewerkers en bezorgers	5
Artikel 1. Begripsomschrijving	6
Artikel 2. Werkingssfeer	6
Artikel 3. Indienstreding	6
Artikel 4. Werknemersverplichtingen	7
Artikel 5. Nevenwerkzaamheden	7
Artikel 6. Standplaats	7
Artikel 7. Loonafspraken 2020-2022	7
Artikel 8. Studiekostenregeling	7
Artikel 9. Uitkering bij jubileum	8
Artikel 10. Uitkering bij winst	8
Artikel 11. WIA Verzekeringen	8
Artikel 12. Pensioenregeling	8
Artikel 13. Ongevallenverzekering	9
Artikel 14. Uitkering bij overlijden	9
Artikel 15. Buitengewoon verlof	9
Artikel 16. Levensloopregeling	10
Artikel 17. Opzegging	10
Artikel 18. Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd	10
Artikel 19. Rechten en verplichtingen bij einde dienstbetrekking	10
Artikel 20. Klachten	11
Artikel 21. Plichtsverzuim	11
Artikel 22. Disciplinaire maatregelen	11
Artikel 23. Opleggen disciplinaire maatregel	11
Artikel 24. Kaderleden vakorganisaties	11
Artikel 25. Vakbondsbijdrage	12
Artikel 26. Vergoeding lidmaatschapskosten vakorganisaties	12
Artikel 27. Fietsregeling	12
Artikel 28. Werkonderbreking wegens vorst, sneeuwval en andere natuurlijke omstandigheden	12
Artikel 29. Looptijd, wijziging en opzegging cao	12
Artikel 30. Enige regels van personeelsbeleid	13
Artikel 31. Staking en uitsluiting	13
Artikel 32. Organisatieverlof	13
Artikel 33. Werkgelegenheid	13
Artikel 34. Inhuur van charters	14

Deel B: Dit deel is van toepassing op kantoormedewerkers en loodsmedewerkers		15
Artikel 35.	Arbeidsduur	16
Artikel 36.	Diensttijdregeling	16
Artikel 37.	Overuren	16
Artikel 38.	Functievaststelling en loonschaalindeling	17
Artikel 39.	Loon	17
Artikel 40.	Vakantietoeslag	18
Artikel 41.	Loon overuren	18
Artikel 42.	Onregelmatigheidstoeslag	18
Artikel 43.	Vervangingstoeslag	19
Artikel 44.	Reiskostenvergoeding openbaar vervoer	19
Artikel 45.	Bedrijfshulpverlening (BHV)	19
Artikel 46.	Verhuiskosten	19
Artikel 47.	(Bovenwettelijke) Aanspraak op ziekgeld	20
Artikel 48.	Vakantie	20
Deel C: Dit deel is van toepassing op bezorgers		22
Artikel 49.	Bezorgdagen	23
Artikel 50.	Functievaststelling bezorgdienst	23
Artikel 51.	Loon in de bezorgdienst	23
Artikel 52.	Vakantietoeslag in de bezorgdienst	23
Artikel 53.	Toeslagen bezorgdienst	23
Artikel 54.	Kostenvergoeding bezorgdienst	23
Artikel 55.	(Bovenwettelijk) Aanspraak op ziekgeld	23
Artikel 56.	Ziekgeld oproepbezorgers 1e zes maanden	24
Artikel 57.	Vakantie in de bezorgdienst	24
Artikel 58.	Vergoeding bij detachering bezorgdienst	25
Bijlagen:		26
1.	Loonschalen	27
2.	Reglement roostermatig werken	30
3.	Reglement roostervrije tijd	32
4.	Oude rechten bij jubileum	33
5.	Oude vakantierechten	34
6.	Terugvalregeling (TVR)	35
7.	Cao à la carte	36
8.	HR regelingen	37
9.	Akkoord cao DHL Parcel e-Commerce 2020-2022	38

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.

ONDERTEKENING

Collectieve arbeidsovereenkomst
1 januari 2020 tot en met 31 december 2022

Tussen de ondergetekenden:

DHL Parcel (e-Commerce) B.V.
als partij ter ener zijde

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

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

DHL Parcel (e-Commerce) B.V.

FNV

CNV Vakmensen.nl

M. Vos
VP HR DHL Parcel Benelux

J. Lohle
Bestuurder

P. Fortuin
Voorzitter

T. van Rijssel
Bestuurder



Dit deel is van toepassing op:

Kantoormedewerkers
Loodsmedewerkers
Bezorgers

Kantoormedewerkers, loodsmedewerkers en bezorgers.

Artikel 1 Begripsomschrijving

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) werkgever: DHL Parcel (e-Commerce) B.V., hierna te noemen DHL;
- b) vakorganisaties: FNV en CNV Vakmensen;
- c) werknemer: iedereen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van DHL;
- d) voltijdwerknemer: die werknemer met een dienstverband van 40 uur per week;
- e) deeltijdwerknemer: die werknemer met een dienstverband van minder dan 40 uur per week;
- f) oproepwerknemer: die werknemer, niet in de functie van bezorger, die een oproepovereenkomst met DHL heeft;
- g) bezorger met vaste dagen en/of uren (voorheen "besteller"): die werknemer in de functie van bezorger die een arbeidsovereenkomst met vaste dagen/uren met DHL heeft;
- h) oproepbezorger (voorheen "a-besteller"): die werknemer in de functie van bezorger die een oproepovereenkomst met DHL heeft;
- i) oproepovereenkomst: een arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 7:610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, met uitgestelde prestatieplicht, waarbij de werkgever zich tegenover de werknemer verbindt om hem af of op te roepen wanneer hij arbeid heeft waarvoor de werknemer in aanmerking komt en de werknemer enkel verplicht is na een af- of oproep de bedongen arbeid te verrichten en de werkgever enkel verplicht is over de daadwerkelijk gewerkte uren loon te betalen;
- j) standplaats of CityHub: de locatie waar je gewoonlijk werkt of je werk begint.
- k) feestdag: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag;
- l) nationale feestdag: Koningsdag, Bevrijdingsdag (eens in de 5 jaar) en overige door de overheid als nationale feestdagen aangemerkte dagen.

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 Werkingsfeer

Deze cao is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met DHL met uitzondering van RCS-ers.

Artikel 3 Indiensttreding

1. 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 of CityHub;
- c. de functie;
- 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 loon en de termijn van uitbetaling;
- i. overeengekomen arbeidsduur per week (voor bezorgers per maand);
- 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 HR regelingen.

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.

2. Op jouw eerste arbeidsovereenkomst is een proeftijd van één maand van toepassing. Tijdens de proeftijd kan het dienstverband zowel door DHL als door jou zonder opzegging of zonder rekening te houden met de voor de opzegging geldende bepalingen beëindigd worden.
3. Nadat je minimaal zes maanden in dienst bent kun je gedurende de looptijd van deze cao verzoeken, voor zover je dat wenst, je oproepovereenkomst om te laten zetten naar een arbeidsovereenkomst met vaste dagen. Een dergelijk verzoek zal behandeld

Kantoormedewerkers, loodsmedewerkers en bezorgers.

worden met inachtneming van de wettelijke regels.

Artikel 4 Werknemersverplichtingen

1. Zoals voor DHL goed werkgeverschap geldt, dien jij 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 vakorganisatie te informeren over je wensen en bezwaren, die in verband staan met jouw werk of met DHL;
 - f. je de voor de uitoefening van je werkzaamheden in gebruik gegeven zaken zorgvuldig gebruikt en bewaart. Bij verlies of beschadiging van deze zaken als gevolg van onzorgvuldig handelen wordt de schade op je verhaald. De te betalen schadevergoeding zal niet meer bedragen dan de kosten van (tijdelijke) vervanging of herstel van de verloren of beschadigde zaak. Voor bezorgers zal er een borg worden geheven van maximaal € 25,- als er bedrijfskleding ter beschikking is gesteld.
2. Je kunt niet worden opgedragen de werkzaamheden van stakers over te nemen, als de staking wordt gesteund door een vakorganisatie die partij is bij deze cao.

Artikel 5 Nevenwerkzaamheden

Je meldt vooraf betaalde nevenwerkzaamheden in welke vorm dan

ook schriftelijk aan DHL. Nevenwerkzaamheden zijn bij een deeltijd dienstverband toegestaan tenzij deze je belemmeren of kunnen belemmeren in een goede uitoefening van je functie bij DHL of het belang van DHL schaden of kunnen schaden. Ook mag er door de combinatie van werkzaamheden geen strijd ontstaan met de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen (onder andere Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit Vervoer). Bij een fulltime dienstverband dien je voorafgaande schriftelijke toestemming te verkrijgen van DHL voor het hebben van betaalde nevenwerkzaamheden.

Artikel 6 Standplaats

Je verricht jouw werkzaamheden in of vanuit de door DHL voor jouw functie aangewezen standplaats.

Artikel 7 Loonafspraken 2020-2022

Kantoor- en loodsmedewerkers

Met ingang van 1 januari 2020 worden de cao-salarissen, toeslagen en vergoedingen verhoogd volgens onderstaand tijdpad:

1 januari 2020	3,5%
1 januari 2021	3%
1 januari 2022	3%

Bezorgers

Met ingang van 1 januari 2020 worden de uurlonen voor de bezorgers verhoogd met 7,7%, per 1 januari 2021 met 4,35% en per 1 januari 2022 met 4,16%. De uurlonen zijn daarmee als volgt vastgesteld:

1 januari 2020	€ 11,50 bruto
1 januari 2021	€ 12,00 bruto
1 januari 2022	€ 12,50 bruto

Artikel 8 Studiekostenregeling

Als je op vrijwillige basis een studie volgt, die volgens DHL in het belang is van het bedrijf en/of verband houdt met de beklede of te bekleden functie binnen of buiten het bedrijf, zal voor de gemaakte of de te maken studiekosten een vergoeding worden verstrekt. Voor volledige vergoeding komen in aanmerking les- en examen-gelden die voor het volgen van de studie en/of het afleggen van een examen noodzakelijkerwijs zijn gemaakt. Vergoedingen voor alle

Kantoormedewerkers, loodsmedewerkers en bezorgers

overige bijkomende kosten (b.v. leermiddelen, reiskosten) zullen in overleg met de betrokkene naar redelijkheid worden vastgesteld. Je dient de hoogte van de gemaakte of te maken studiekosten aan te tonen en kunt deze via een declaratieformulier indienen.

Ten aanzien van de vergoedingen gelden de volgende beperkingen:

- a. Vergoedingen worden alleen verstrekt op basis van de door de cursusleiding voor die studie vastgestelde studieduur. Wanneer je binnen een redelijke termijn na het verstrijken van die studieduur het betreffende diploma niet hebt gehaald, dien je alle ontvangen studiekosten terug te betalen. Hiermee wordt gelijkgesteld het verlaten van de dienst van het DHL-concern voor het behalen van het diploma.
- b. Als je een studie voortijdig beëindigt, dien je dit aan de afdeling Human Resources bekend te maken.
- c. Wanneer je binnen een termijn van één jaar na het behalen van het diploma de dienst van het DHL-concern verlaat, dien je 50% van de ontvangen studiekostenvergoeding terug te betalen.

Artikel 9 Uitkering bij jubileum

Als je op of na 1 april 1994 in dienst bent getreden dan geldt de volgende jubileumregeling:

Als je onafgebroken 12 ½, 25 of 40 jaar in dienst bent van DHL ontvang je in het desbetreffende jaar een jubileumuitkering van:

12 ½ jaar: een half bruto maandsalaris

25 jaar: een bruto maandsalaris

40 jaar: een bruto maandsalaris

Voor zover fiscaal mogelijk wordt de uitkering bij 25 jaar en bij 40 jaar netto uitgekeerd.

Als je voor 1 april 1994 in dienst bent getreden dan geldt de jubileumregeling uit bijlage 4.

De betaling van een jubileumuitkering vindt plaats met inachtneming van de fiscale regels.

Artikel 10 Uitkering bij winst

Dit artikel is per 1 januari 2020 vervallen.

Artikel 11 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 12 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.

Kantoormedewerkers, loodsmedewerkers en bezorgers

Artikel 13 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 14 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 15 Buitengewoon verlof (n.v.t. op oproepbezorgers, wel op bezorgers met vaste dagen en/of uren)

1. Je hebt recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna genoemde gevallen en voor de daarbij bepaalde duur.

- | | |
|---|---------|
| a. bij jouw huwelijk | 2 dagen |
| b. bij het huwelijk van een kind, broer, zus, zwager of schoonzuster van jou | 1 dag |
| c. bij jouw ondertrouw | ½ dag |
| d. voor verhuizing bij standplaatswijziging op verzoek van DHL | 2 dagen |
| e. bij bevalling van je echtgenote ¹ | 5 dagen |
| f. bij overlijden van je echtgenoot of echtgenote ¹ | 4 dagen |
| g. bij overlijden van een inwonend kind | 4 dagen |
| bij overlijden van een niet inwonend kind | 3 dagen |
| h. bij overlijden van: | |
| - ouder of schoonouder | 2 dagen |
| - schoonzoon, schoondochter, broer, zuster zwager of schoonzuster | 1 dag |
| - kleinkind of een grootouder van jou of jouw echtgenoot of echtgenote | 1 dag |
| i. bij jouw 25- of 40-jarig huwelijk | |
| bij 25-,40-,50-,of 60-jarig huwelijk van jouw ouders of schoonouders | 1 dag |
| j. bij jouw 25-,40- of 50-jarig dienstjubileum | 1 dag |
| k. voor sollicitaties(s) in geval de arbeidsovereenkomst door DHL is opgezegd en je tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij DHL in dienst bent geweest, een en ander tot ten hoogste vijf uur per sollicitatie. | |
| 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 12 uren. | |
| m. voor het afleggen van de examen, dat naar het oordeel van DHL voor de uitoefening van je functie van belang is: de benodigde tijd met een minimum van 1 dag per examen. | |
| n. voor het raadplegen van een huisarts, specialist of andere geneeskundige en het laten verrichten van medische controle of onderzoek de daarvoor benodigde tijd, mits het uitoefenen van de functie zo weinig mogelijk wordt belemmerd. | |
| o. voor het volgen van de cursus 'Pensioen in zicht': de daarvoor benodigde tijd. | |

2. Als je in deeltijd werkt heb je recht op verlof als bedoeld in lid 1,

¹ Echtgenote of echtgenoot staat gelijk aan geregistreerde partner

Kantoormedewerkers, loodsmedewerkers en bezorgers

in evenredigheid met je normale werktijd. Indien en voor zover de reden voor de toekenning van dit verlof dat noodzakelijk of wenselijk maakt, kan aan jou als deeltijdwerker verlof zonder behoud van loon worden toegekend, tenzij je in dit verlof kan voorzien door het opnemen van gehele of gedeeltelijke vakantiedagen.

3. DHL zal je, als je jonger bent dan 19 jaar, verlof verlenen voor het deelnemen aan een door een erkend vormingsinstituut te geven vormingsopleiding tot een maximum van 1 dag per week.
4. DHL zal verlof zonder behoud van loon toekennen voor:
 - a. het deelnemen aan militaire herhalingsoefeningen op grond van een wettelijke verplichting;
 - b. de dagen waarvoor je van jouw vorige werkgever in plaats van vakantie een uitkering ten bedrage van je loon hebt gekregen;
 - c. het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam indien en voor zover het belang van DHL zich daartegen niet verzet;

In het geval onder a. zal echter de voor het verrichten van de herhalingsoefeningen door jou te ontvangen vergoeding door DHL worden aangevuld tot een bedrag gelijk aan het netto loon dat je toekomt volgens jouw loonschaal.

In het geval onder b. zal je schriftelijk bewijs moeten leveren, dat je van jouw vorige werkgever vakantiedagen uitgekeerd hebt gekregen.

5. Je maakt per kalenderjaar, naast je reguliere vakantiedagen, aanspraak op maximaal tien dagen onbetaald verlof. Je neemt dit op in overleg met DHL.
6. DHL zal jouw verzoek om in aanmerking te komen voor educatief verlof individueel bezien.

Artikel 16 Levensloopregeling

De levensloopregeling is door de overheid afgeschaft per 1-1-2012. Alleen als je op 31-12-2011 al gebruikt maakte van de levensloop-regeling, kun je dit blijven doen tot 1-1-2022 op basis van het overgangsrecht.

Artikel 17 Opzegging

1. 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. De wettelijke opzegtermijn moet daarbij in acht genomen worden.
2. 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 18 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.
2. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd volgens de AOW, worden tussen jou en DHL afspraken gemaakt over nieuwe rechten en plichten onder andere met betrekking tot de duur van je dienstverband en de beëindiging daarvan.

Artikel 19 Rechten en verplichtingen bij einde dienstbetrekking

1. Bij het einde van je arbeidsovereenkomst dien je direct aan DHL in goede staat terug te geven alle van DHL ontvangen zaken, zoals werkkleding, uitrustingsstukken en gereedschappen. Als er een borg is geheven zal deze bij inlevering van de betreffende zaken worden terugbetaald via de eindafrekening. Verder stel je direct aan DHL ter beschikking alle bescheiden (geschriften, foto's, films, tekeningen en bescheiden in welke vorm dan ook) die je van DHL of van derden in het kader van jouw functie in het bezit hebt gekregen.
2. DHL zal je bij het einde van de arbeidsovereenkomst een ontslagbewijs geven, waarin vermeld staan de duur van de beëindigde arbeidsovereenkomst en de functie die je bij het einde van de arbeidsovereenkomst vervulde.

Op jouw verzoek zal DHL je een getuigschrift geven, waaruit

Kantoormedewerkers, loodsmedewerkers en bezorgers

blijkt op welke wijze je jouw functie(s) hebt vervuld en op welke wijze de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Je moet dit verzoek uiterlijk 3 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst indienen.

3. DHL kan je via een concurrentiebeding verplichten om gedurende maximaal één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst geen werkzaamheden te verrichten in dienst of ten behoeve van een onderneming, soortgelijk aan of aanverwant met DHL, als je in een zodanige functie hebt gewerkt, dat de commerciële en operationele belangen van DHL daarvan ernstige schade zouden ondervinden. Voor bezorgers en loodspersoneel zal geen concurrentiebeding worden gehanteerd.

Artikel 20 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 zijnde 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 21 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 22 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 23 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/klacht niet wordt toegekend, dan treedt de procedure uit het Klachtenreglement in werking. Als je bezwaar wordt toegekend, dan wordt de opgelegde disciplinaire maatregel ingetrokken.

Artikel 24 Kaderleden vakorganisaties

1. DHL zorgt ervoor, dat een kaderlid van de vakorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in het bedrijf niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad;
2. Kaderlid van een vakorganisatie is de bij DHL werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de vakorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij DHL schriftelijk is aangemeld.
3. Kaderleden zullen voor hun werkzaamheden voor de betrokken vakorganisaties zoveel als mogelijk in de gelegenheid gesteld worden om de in artikel 32 bedoelde dagen te kunnen benutten.

Kantoormedewerkers, loodsmedewerkers en bezorgers

Artikel 25 Vakbondsbijdrage

De door DHL aan FNV en CNV te betalen vakbondsbijdragen worden via de SOOB geregeld.

Artikel 26 Vergoeding lidmaatschapskosten vakorganisaties

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 vakorganisatie. 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 artikel.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakorganisatie, dien je uiterlijk op 30 november van het betreffende kalenderjaar de verklaring betaalde contributie lidmaatschap vakorganisatie (= 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 vakorganisatie 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.

Artikel 27 Fietsregeling

Je wordt 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. Bovendien dien je een dienstverband voor onbepaalde tijd te hebben en een arbeids-overeenkomst voor minimaal 3 vaste dagen per week. Jaarlijks in november kun je tijdens een keuzeronde, als je voldoet aan de

voorwaarden, je hiervoor aanmelden.

Het maximale aantal fietsen dat via deze regeling kan worden aangeschaft bedraagt voor geheel DHL Parcel e-Commerce 150 per jaar. Aanvragen worden behandeld op volgorde van binnenkomst.

Artikel 28 Werkonderbreking wegens vorst, sneeuwval en andere natuurlijke omstandigheden

1. DHL zal bij onderbreking van de werkzaamheden als gevolg van vorst, sneeuwval, hoog water of daarmee gelijk te stellen buitengewone natuurlijke omstandigheden, en je om die reden niet hebt kunnen werken, het loon doorbetalen gedurende ten hoogste een aaneengesloten termijn van 14 kalenderdagen.
2. Als de werkonderbreking valt tussen 1 december en 1 mei worden de verschillende oorzaken van werkonderbreking niet als afzonderlijke oorzaken beschouwd.
3. Als je na afloop van de termijn van doorbetaling van het loon aanspraak hebt op een WW-uitkering wegens voortdurende van de werkonderbreking als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden, dan zal DHL je een aanvulling op deze uitkering verlenen. De aanvulling zal gelijk zijn aan het nettoloon verminderd met de netto-werkloosheidsuitkering. Voor de berekening van het nettoloon wordt onder nettoloon verstaan het functieloon vermeerderd met de vaste toeslagen.

Artikel 29 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 sociaaleconomisch 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

Kantoormedewerkers, loodsmedewerkers en bezorgers

de overeenkomst wenst te beëindigen of te wijzigen, dan wordt de overeenkomst telkens voor één jaar stilzwijgend verlengd.

- 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 30 Enige regels van personeelsbeleid (artikel 30, lid 2 en 3 n.v.t. op bezorgers)

- DHL zal, met inachtneming van objectief aan een functie te stellen eisen, gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de organisatie geven. DHL zal zich dan ook onthouden van discriminatie op grond van burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, sekse, seksuele geaardheid, huidskleur, ras, etnische afkomst, leeftijd of nationaliteit.
- DHL zal als regel alleen werknemers in tijdelijke dienst aannemen om te voorzien in een tijdelijke personeelsbehoefte, zoals wegens bijzondere drukte en ziekte van personeel.
- DHL ziet het als haar taak om, voor zover dit redelijkerwijs in haar vermogen ligt, arbeidsongeschikte werknemers te laten re-integreren in het arbeidsproces.

Artikel 31 Staking en uitsluiting

- De vakorganisaties zullen bevorderen, dat hun leden de verplichtingen nakomen, die voor hen voortvloeien uit het bij of ter uitvoering van deze overeenkomst bepaalde. De vakorganisaties zullen - meer in het bijzonder - geen steun geven aan een werkstaking of een soortgelijke actie, die ten doel heeft een wijziging te brengen in wat bij of krachtens deze cao is bepaald, of die wordt gehouden in verband met het aan één (of meer) werknemer(s) gegeven ontslag.
- DHL zal ten aanzien van haar werknemers het middel van uitsluiting, met als doel een wijziging te brengen in het bij of krachtens deze cao bepaalde, niet toepassen.

Artikel 32 Organisatieverlof

- DHL stelt aan de vakorganisaties een aantal werkdagen beschikbaar

baar ten behoeve van activiteiten van die vakorganisaties.

- Het totaal aantal toe te kennen (organisatie)dagen bedraagt per kalenderjaar driemaal het aantal leden van de betrokken vakorganisatie per 31 december van het voorafgaande jaar, gedeeld door tien.
- Organisatiedagen dienen tijdig, bij voorkeur twee weken tevoren, te worden aangevraagd door de desbetreffende vakorganisatie 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 vakorganisatie geïnformeerd worden.
- In een jaar niet gebruikte dagen vervallen.

Artikel 33 Werkgelegenheid

- De vakorganisaties zullen tijdig worden geïnformeerd over voorgenomen beslissingen, die een voorzienbare invloed op de werkgelegenheid hebben.
- Deze informatie zal zodanig uitgebreid zijn, dat de vakorganisatie zich een oordeel kunnen vormen van de werkgelegenheidsaspecten. Ook zal de informatie zo tijdig worden verstrekt, dat over de voorgenomen beslissingen nog daadwerkelijk overleg mogelijk is.
- Tenminste éénmaal per jaar zullen de vakorganisaties worden uitgenodigd voor een informatieve bespreking van de algemene situatie van DHL alsmede over de vooruitzichten, met name op het gebied van de werkgelegenheid en de technologische ontwikkelingen in het bedrijf. Hierbij zullen de vakorganisaties worden geïnformeerd over de mogelijkheden om het aantal arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voor de bezorgers uit te breiden.
- Van geval tot geval zal worden vastgesteld in hoeverre de te verstrekken informatie vertrouwelijk dient te blijven en zo ja, hoelang.
- Bij belangrijke reorganisaties, sluiting e.d. geldt onverlet al wat geregeld is in de Wet op de Ondernemingsraden dat DHL, in

Kantoormedewerkers, loodsmedewerkers en bezorgers

geval van ingrijpende reorganisatie, sluiting en/of verkoop van het bedrijf waar deze cao van toepassing is en die invloed heeft op de werknemers vallend onder deze cao, de vakorganisaties uitvoerig zal informeren om in onderling overleg tot een Sociaal Begeleidingsplan te komen. De vakorganisaties zullen onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 34 Inhuur van 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.



Dit deel is van toepassing op:

Kantoormedewerkers
Loodsmedewerkers

Kantoormedewerkers en loodsmedewerkers

Artikel 35 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur is bij een volledig dienstverband 40 uur per week, verdeeld over maximaal 5 dagen. Ook heb je recht op 12,5 dag (= 100 uur) aan roostervrije tijd.

Het opstellen van dienstroosters vindt plaats volgens de reglementen Roostermatig Werken en Roostervrije Tijd, die zijn opgenomen in bijlagen 2 en 3.
2. Als regel werk je niet op zon- en feestdagen, tenzij de aard van het werk of het belang van DHL dat vereist.
3. Als je op een werkdag niet werkt wegens verlof, roostervrije tijd, een feestdag of ziekte dan geldt deze dag als een normale werkdag met een diensttijd van maximaal acht uur, tenzij in de dienstregeling die van toepassing is een afwijkende diensttijd voor die dag is vastgelegd.
4. Als je een diensttijdregeling van niet meer dan 4 dagen per week hebt dan gelden de overige dagen van die week niet als werkdagen.
5. Je bent verplicht om, als de werkzaamheden dit noodzakelijk maken, op aanwijzing te werken buiten de in lid 1 aangegeven diensttijd, tenzij zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van jou zich daartegen verzetten.

Artikel 36 Diensttijdregeling

1. DHL zal voor jou en/of een of meer groep(en) van medewerkers een dienstrooster kunnen vaststellen, waarbij je verplicht kunt worden tot:
 - het werken in onregelmatige diensten;
 - het werken in avonduren;
 - het werken in de nacht.
2. Het vaststellen van een dienstregeling in de vorm van dienstroosters, het indelen van onregelmatige diensten en dergelijke, wordt door DHL gedaan na overleg met betrokken werknemers c.q. de ondernemingsraad. DHL zal de door haar opgestelde dienstroosters en ploegen tijdig bekend maken en op een voor iedere werknemer toegankelijke plaats ter inzage te leggen.

3. Als op jou een dienstrooster van toepassing is, dien je je tijdig op de hoogte te stellen van de door DHL vastgestelde dienstroosters, ploegindelingen en dergelijke.
4. Als door DHL een dienstrooster is vastgesteld, verricht je je werkzaamheden op vijf aaneengesloten dagen van de week. Mocht er om een of andere reden op zaterdag of zondag moeten worden gewerkt dan hoef je in dit geval je dienstrooster niet noodzakelijkerwijs op maandag aan te vangen.
5. Waar door DHL een diensttijdregeling met vaste werktijden is vastgesteld, verricht je je werkzaamheden ook op vijf aaneengesloten dagen van de week, te beginnen op maandag. Bij het bepalen van de tijdstippen, waarop je je dagelijkse werkzaamheden begint en eindigt, houd je je aan de door DHL gegeven betreffende richtlijnen.
6. Vanaf de leeftijd van 50 jaar kun je, als je in de loods werkt en dat verzoekt, ontheven worden van de verplichting tot het verrichten van nachtdienst. Als je al 10 jaar in de nachtdienst werkt, wordt een afbouwregeling toegepast voor de teruggang in inkomen door de overgang van de nachtdienst naar een andere dienst. De afbouwregeling begint na een periode van 26 weken en zal 25% per half jaar bedragen.
7. Ben je op het moment van aanvraag 60 jaar of ouder, dan geldt geen afbouwregeling meer, maar zal een loonregeling getroffen worden waarbij als uitgangspunt geldt dat je geen inkomensachteruitgang lijdt.
8. Als je 57,5 jaar of ouder bent, kun je op basis van een medische of sociale indicatie het verzoek indienen met een aangepast dienstrooster te mogen werken. In dat geval zal ook een loonregeling getroffen worden waarbij als uitgangspunt geldt dat je geen inkomensachteruitgang lijdt.

Artikel 37 Overuren

- 1a. Onder overuren wordt de diensttijd verstaan die niet in het overeengekomen dienstrooster is opgenomen.
- 1b. Als er geen dienstrooster is vastgelegd, zijn overuren de uren waarmee de door DHL vastgestelde diensttijden worden overschreden.

Kantoormedewerkers en loodsmedewerkers

2. Bij de bepaling van het aantal overuren worden overwerkperiodes van 15 minuten en meer afgerond op halve uren. Overwerk van minder dan 15 minuten komt niet voor vergoeding in aanmerking. Voor de vaststelling van het aantal overuren worden rusttijden en pauzes niet meegerekend.
3. Als je bent ingedeeld in de loongroepen A t/m H heb je bij het overschrijden van je in het dienstrooster vastgestelde diensttijd recht op overuurloon, hetzij per dag, hetzij per week.
4. In afwijking van lid 1 wordt voor deeltijdwerknemers en oproepwerknemers onder overuren verstaan: de uren die de dagelijkse arbeidstijd van 8 uur overschrijden.

Artikel 38 Functievaststelling en loonschaalindeling

1. Bij de start van je dienstverband wordt door DHL je functie vastgelegd. Als er tijdens het dienstverband een essentiële wijziging plaatsvindt, wordt de functie opnieuw vastgesteld en vastgelegd.
2. DHL deelt je op basis van jouw functie in een loonschaal in en houdt zich daarbij aan het systeem van functiewaardering, dat tussen DHL en de vakorganisaties is overeengekomen.
3. Als op enig moment blijkt, dat je niet in staat bent je functie naar behoren uit te oefenen dan zal DHL in overleg met jou onderzoeken of herplaatsing in een meer passende functie mogelijk is. Als je wordt herplaatst, zal het daaruit voor jou ontstane nadelige loonverschil worden afgebouwd op overeenkomstige wijze als bepaald in lid 4, tenzij de herplaatsing het gevolg is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en artikel 28 van toepassing is.
 - 4a. Als je als gevolg van een reorganisatie geplaatst wordt in een lagere loonschaal dan ontvang je een persoonlijke toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris.
 - 4b. Deze persoonlijke toeslag wordt voor een periode van 26 weken toegekend.
 - 4c. Na deze 26 weken wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met ten hoogste 25% per jaar. Hiervoor kunnen onder meer toe te kennen tredeverhogingen/initiële loonsverhogingen aangewend worden. Daarbij geldt het volgende:
 - als je meer dan 10 dienstjaren hebt, wordt 1% per dienstjaar van de persoonlijke toeslag niet afgebouwd;
 - als je 50 jaar of ouder bent én 10 of meer dienstjaren hebt, vindt geen (verdere) afbouw plaats van de persoonlijke toeslag;
 - de bestaande pensioengrondslag wordt gegarandeerd.

5. Als je door DHL ingedeeld wordt in een lagere loonschaal, blijf je recht houden op een jaarlijkse verhoging, tenzij je in de vorige loonschaal al het maximum van die loonschaal ontving. In dat geval wordt de persoonlijke toeslag verminderd met de nog toe te kennen trede- en/of initiële verhogingen.
6. Bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie) heb je tenminste recht op een loon, gelijk aan je bestaande loon vermeerderd met één trede op basis van de hogere loonschaal.

Artikel 39 Loon

1. Je hebt recht op het loon dat, gelet op jouw functie en leeftijd, door DHL is bepaald aan de hand van de loonschalen. Aan dit loon ligt een diensttijd van 40 uur per week ten grondslag.
2. Voor de berekening van het dagloon, respectievelijk het uurloon wordt, bij een normale diensttijd van 40 uur per week, het maandloon gedeeld door 21,75 dagen respectievelijk 174 uur. Voor andere werknemers vindt de dag- en uurloonberekening plaats in evenredigheid met de overeengekomen diensttijd.
3. Als je werkt op uren benoemd in artikel 6 als roostervrije tijd dan zal je het voor jou geldende uurloon vergoed krijgen.
4. Als je in deeltijd werkt heb je naar evenredigheid van de overeengekomen diensttijd recht op het loon, dat door DHL wordt vastgelegd op overeenkomstige wijze als aangegeven in lid 1.
5. Als je in de loods werkt, zal je per opkomst minimaal een loonvergoeding van drie maal het basisuurloon ontvangen.
6. Als je 21 jaar bent ontvang je een loon (inclusief toeslagen) dat tenminste gelijk is aan het bij de wet vastgestelde minimumloon.
7. Je hebt per 1 januari recht op de jaarlijkse tredeverhoging, tenzij

Kantoormedewerkers en loodsmedewerkers

je al het maximumloon ontvangt dat voor jouw functie is vastgesteld.

8. Als je jonger bent dan 22 jaar dan ontstaat het recht op verhoging op de eerste dag van de maand waarin je jarig bent.
9. Als je meer dan drie maanden onafgebroken je functie niet of niet volledig hebt vervuld, kan het recht op verhoging worden opgeschort. De duur van de opschorting is gelijk aan de tijd van het niet of niet volledig vervuld zijn van de functie.

Artikel 40 Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslag wordt uitbetaald met het salaris over de maand mei. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Je ontvangt 8% vakantietoeslag van het op 1 april geldende jaarloon. Als jaarloon geldt het voor jou vastgestelde maandloon keer 12. Als je een vaste toeslag ontvangt, dan wordt deze toeslag voor de berekening van de vakantietoeslag bij het maandloon gerekend.
2. Werk je in voltijd en ben je 22 jaar of ouder dan ontvang je tenminste een vakantietoeslag van 96% van het maandbedrag, genoemd bij loonschaal C, trede 0.
3. Als je na 1 april in dienst bent getreden, geldt voor de berekening van de vakantietoeslag als jaarloon het voor jou bij het begin van de dienstbetrekking vastgestelde maandloon (eventueel vermeerderd met de vaste toeslagen).
4. Ben je korter dan een jaar in dienst dan wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend. Dat geldt ook als in de loop van het kalenderjaar een wijziging van de arbeidsduur heeft plaatsgevonden.
5. Als in het kalenderjaar je datum van indiensttreding na 1 mei valt, of op 1 mei de proeftijd nog niet is afgesloten, dan zal de vakantietoeslag in de maand december worden uitgekeerd.

Artikel 41 Loon overuren

1. DHL betaalt je voor ieder overuur, dat je volgens artikel 37 maakt, een overuurloon.

2. Het overuurloon is gelijk aan jouw uurloon, vermeerderd met een overwerkpercentage. Het overwerkpercentage is, al naar gelang de in artikel 37 genoemde categorieën:
 - 30%: voor overuren voorafgaande aan of volgende op de normale diensttijd of het normale dienstrooster.
 - 50%: als het overuur (of de overuren) tussen 22.00 en 06.00 uur valt (vallen).
3. Op zon- en feestdagen geldt voor alle categorieën een overwerkpercentage van 100%.
4. Op individuele basis kun je voor de tijd-voor-tijd (t.v.t.)-regeling kiezen. Het overuurloon wordt dan omgezet in vrije tijd. DHL bepaalt na overleg met jou wanneer je deze vrije tijd zult opnemen. Op jouw verzoek kan het overuurpercentage uitbetaald worden.

Artikel 42 Onregelmatigheidstoeslag

1. Voor werken op onregelmatige uren geldt de volgende onregelmatigheidstoeslag. Deze toeslag geldt niet in combinatie met de overurentoeslag (artikel 41). Bovendien geldt in geval van samenloop van de toeslagen geen dubbeltelling en geldt het hoogste percentage.

maandag t/m vrijdag	18.00 - 24.00 uur	25%
maandag t/m vrijdag	00.00 - 06.00 uur	30%
zaterdag	00.00 - 24.00 uur	50%
zon- en feestdagen	00.00 - 24.00 uur	50%

2. DHL maakt per week een overzicht van het aantal gewerkte onregelmatige uren. Periodes van minder dan een halfuur worden per week afgerond naar boven op halve uren (afrondding vindt plaats per dag). Voor de vaststelling van de onregelmatigheidstoeslag worden rusttijden en pauzes als diensttijd gerekend. Uitbetaling van de onregelmatigheidstoeslag vindt eenmaal per maand plaats op basis van de geregistreerde onregelmatige uren per week.
3. Deze regeling is van toepassing op de medewerkers in de loonschalen A t/m H.

Kantoormedewerkers en loodsmedewerkers

Artikel 43 Vervangingstoelage

1. Als je een operationele functie hebt in een van de loonschalen A tot en met F ontvang je een toeslag voor iedere hele werkdag, waarop je in opdracht van DHL de hoger ingeschaalde functie van een collega volledig waarneemt. De toeslag bedraagt per dag het verschil tussen jouw loon en het loon dat je ontvangt in het geval je in de loonschaal van de waar te nemen functie geplaatst wordt op dezelfde trede gedeeld door 22.
2. Als lid 1 niet van toepassing is wordt door DHL een – naar billijkheid te bepalen – toeslag toegekend, als je in opdracht van DHL gedurende langer dan één maand volledig en onafgebroken de functie van een andere werknemer waarneemt, mits voor jouw functie een loonschaal is vastgesteld met een lager maximumloon dan dat van de waargenomen functie. Als de waarneming niet onafgebroken langer dan één hele maand heeft geduurd, zal DHL, als er over een heel kalenderjaar genomen wel sprake is geweest van geregelde vervanging, in bijzondere gevallen eveneens een toeslag toekennen.

Artikel 44 Reiskostenvergoeding openbaar vervoer

Je ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten over de kortste afstand woon-/werkverkeer op basis van het openbaar vervoer 2e klasse met een maximum van 35 km.

Als je werkt in de loods of op het hoofdkantoor in Utrecht en het, gezien het tijdstip waarop je moet werken, niet mogelijk is om van het openbaar vervoer gebruik te maken, kun je aanspraak maken op een onbelaste reiskostenvergoeding van € 0.13 per kilometer (met een maximum van 35 km), mits fiscaal toegestaan. Op dit bedrag zal naar redelijkheid een evenredig deel van de vaste reiskostenvergoeding in mindering kunnen worden gebracht.

Als je langer dan 1 kalendermaand arbeidsongeschikt bent, vervalt het recht op reiskostenvergoeding.

Artikel 45 Bedrijfs hulpen (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 behalen 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.
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 46 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. Als je getrouwd bent of ongetrouwd en een eigen huishouding voert, is de netto vergoeding 12% van je jaarinkomen (met een minimum van € 2.042,- en een maximum van € 4.537,80), vermeerderd met het bedrag van transportkosten. De vergoeding vindt plaats op declaratiebasis en je moet bewijzen bijvoegen van de door jou opgegeven transportkosten.
2. Als je zelf om een verandering van standplaats hebt gevraagd, heb je geen recht 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 je binnen twee jaar nadat je de verhuiskostenvergoeding hebt ontvangen de arbeids-

Kantoormedewerkers en loodsmedewerkers

overeenkomst beëindigt of als DHL de arbeidsovereenkomst op grond van een aan jou verwijtbare dringende reden beëindigt.

Artikel 47 (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. 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 onregelmatigheidstoeslag hebt ontvangen in de onmiddellijk aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaande betalingsperiode van 12 maanden. De toeslag ter grootte van dit gemiddelde aan overuren en onregelmatigheidstoeslag wordt ook wel derving neveninkomsten genoemd.
3. Gedurende het eerste ziektejaar vult DHL de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van artikel 7:629 BW aan tot 100% van het ziekgeld indien en voor zover DHL een loondoorbetalingverplichting heeft.
4. In het tweede ziektejaar geldt als basis dat 70% van je ziekgeld door DHL wordt doorbetaald indien en voor zover DHL een loondoorbetalingverplichting heeft. Deze loondoorbetaling wordt verhoogd naar 100% van het ziekgeld als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
 - je werkt mee aan de voor jou geldende verzuimregels en re-integratieverplichtingen en je hebt een verzekering afgesloten, zowel op de eerste ziektedag als op de eerste ziektedag van het tweede ziektejaar, met iniedergeval fysiotherapie, psychologische hulp en diëtist in de aanvullende verzekering.

5. Bij een eventuele verlenging van de loondoorbetalingsverplichting 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 48 Vakantie

1. Bij een volledig dienstverband heb je per kalenderjaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen (160 uur) en 4 bovenwettelijke vakantiedagen (32 uur).
2. Het hiervoor genoemde aantal bovenwettelijke vakantiedagen wordt verhoogd als je een dienstverband hebt van 10 jaar of meer op de peildatum (1 januari van het betreffende kalenderjaar):
 - 10-15 jaar in dienst zijn, recht op 1 extra dag (8 uur),
 - 16-20 jaar in dienst zijn, recht op 2 extra dagen (16 uur),
 - 21-25 jaar in dienst zijn, recht op 3 extra dagen (24 uur),
 - 26 jaar of meer in dienst zijn, recht op 4 extra dagen (32 uur).
 - Als je voor 1 april 1988 bij Selektivvracht in dienst bent getreden, dan geldt de aanspraak op extra vakantiedagen in bijlage 5 van deze cao. Hierin staan de oude rechten van 31 maart 1988 beschreven. In dat geval geldt dus alleen de in de bijlage beschreven regeling.
3. DHL kan aan het begin van het kalenderjaar na instemming door de ondernemingsraad drie dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen.
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, waarbij afronding naar boven op halve dagen plaats vindt.

Kantoormedewerkers en loodsmedewerkers

5. Een verzoek tot opname van vakantiedagen dien je tijdig, bij voorkeur 14 dagen voor aanvang van het verlof schriftelijk in te dienen bij je leidinggevende.

DHL zal dit verzoek inwilligen, tenzij het belang van het bedrijf zich daartegen verzet. Een door DHL ingewilligd verzoek kan, na overleg met jou, op grond van gewichtige redenen geheel of gedeeltelijk worden herzien.

De herziening wordt uiterlijk zeven dagen voor de aangevraagde verlofdag(en) schriftelijk aan je meegedeeld. DHL vergoedt de financiële schade, die voor jou rechtstreeks uit de herziening ontstaat.

6. Als je voldoende vakantie-aanspraken hebt en de periode tussen jou en DHL is afgesproken, kun je aaneengesloten 3 weken vakantie opnemen.

7. Je hebt het recht om de in het betreffende kalenderjaar opgebouwde vakantie-aanspraken in datzelfde jaar op te nemen.

8. Voor de verjaringstermijn van (bovenwettelijke) vakantiedagen geldt de wettelijke regeling. Als je een langere tijd op vakantie wil gaan, om bijvoorbeeld familie in het buitenland te bezoeken, dan dien je die vakantie te plannen en in overleg met je leidinggevende schriftelijk vastgelegd te worden.

9. Je dient arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie onmiddellijk (schriftelijk) te melden onder opgave van datum van ingang van de arbeidsongeschiktheid en de (tijdelijk) plaats van verblijf. Je dient een medische verklaring van de behandelende arts aan te vragen en te overleggen, met name als de arbeidsongeschiktheid in het buitenland plaats heeft.

10. Je hebt het recht bovenwettelijke vakantiedagen uit te laten betalen, of in het kader van de cao à la carte-regeling te benutten.



Dit deel is van toepassing op:

Bezorgers

Bezorgers

Artikel 49 Bezorgdagen

1. In principe verricht je op een zon- of feestdag geen werk, tenzij de aard van het te verrichten werk of het belang van DHL dat wel vereist. Het werken op een zon- of feestdag (in het bijzonder rondom feest- en piekdagen) kan echter voorkomen.
2. Voor bezorgers met vaste dagen zal als een feestdag op een contractdag valt de vergoeding zoals vermeld in artikel 57, lid 9 uitbetaald worden.
3. Je bent verplicht om, als de werkzaamheden dit noodzakelijk maken, het door of namens DHL opgedragen werk te verrichten buiten de reguliere werktijden en werkdagen, tenzij zwaarwegende persoonlijke omstandigheden zich daartegen verzetten.

Artikel 50 Functievaststelling bezorgdienst

DHL legt voor iedere bezorger bij de start van de arbeidsovereenkomst de functie vast. Als er tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst een essentiële wijziging optreedt in de aard van deze werkzaamheden zal DHL de functie opnieuw vaststellen. Voor wat betreft de beloning wordt verwezen naar artikel 51.

Artikel 51 Loon in de bezorgdienst

1. De bezorger heeft recht op een uurloon volgens het uurloonmodel dat minimaal overeenkomt met het in artikel 7 genoemde uurloon voor bezorgers. Het aantal gewerkte uren wordt berekend volgens het zogenoemde uurloonmodel.
2. Als bezorger ontvang je per opkomst minimaal een loonvergoeding van drie maal het basisuurloon.
3. De lonen worden uitgekeerd per maandelijkse betalingsperiode.
4. De loondoorbetalingsverplichting bedoeld in artikel 7:628 BW wordt overeenkomstig lid 5 van dit artikel gedurende de eerste zes maanden van de nieuwe arbeidsovereenkomst uitgesloten.

Artikel 52 Vakantietoeslag in de bezorgdienst

1. Als bezorger heb je per kalenderjaar recht op een vakantie-toeslag van 8 % van jouw jaarloon.
2. Als bezorger, niet zijnde oproepbezorger, krijg je de vakantie-

toeslag van 8 % uitgekeerd in de maand mei over het verdiende loon over de voorafgaande gewerkte periode december tot en met april en in de maand december over het verdiende loon over de voorafgaande gewerkte periode mei tot en met november.

3. Als oproepbezorger krijg je de vakantietoeslag per betaalperiode uitgekeerd. De vakantietoeslag bedraagt 8 % over het verdiende loon in die periode.

Artikel 53 Toeslagen bezorgdienst

Voor werken op een zaterdag, zondag of feestdag ontvang je als bezorger de volgende toeslag op het van toepassing zijnde uurloon:

Zaterdag	00.00 - 24.00 uur	35%
zon- en feestdag	00.00- 24.00 uur	100%

Artikel 54 Kostenvergoeding bezorgdienst

Als je als bezorger je eigen auto gebruikt dan ontvang je een kostenvergoeding. Voor zover fiscaal mogelijk zal deze vergoeding onbelast betaald worden. Bij deze kostenvergoeding is onder andere rekening gehouden met een premie voor een WA- en cascoverzekering, inclusief verlies van het eigen risico bedrag en de no-claimkorting. Daarnaast is in de vergoeding rekening gehouden met overige kosten.

Artikel 55 (Bovenwettelijk) Aanspraak op ziekengeld

1. Als je wegens ziekte niet in staat bent het overeengekomen werk te verrichten behoud 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 ziekengeld op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast behoudt DHL de mogelijkheid om het ziekengeld niet uit te betalen, op te schorten of stop te zetten volgens in de wet omschreven situaties en daaraan gestelde voorwaarden.
2. Onder ziekengeld 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 onregelmatigheidstoeslag hebt ontvangen in de onmiddellijk aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaande betalingsperiode van 12 maanden. De toeslag ter grootte van dit gemiddelde aan onregelmatig-

Bezorgers

heidstoelage wordt ook wel derving neveninkomsten genoemd. Als de periode van 12 maanden niet mogelijk is, bijvoorbeeld in verband met het moment van indiensttreding, dan wordt gekeken naar de periode van indienst zijn voorafgaande aan de eerste ziekte dag.

3. Gedurende het eerste ziektejaar vult DHL de wettelijke loon- doorbetalingsverplichting van artikel 7:629 BW aan tot 100% van het ziekengeld indien en voor zover DHL een loondoorbeta- lingverplichting heeft, waarbij voor elke afzonderlijke ziektepe- riode voor oproepbezorgers één wachtdag in de zin van artikel 7:629 lid 9 BW wordt toegepast. Ziekteperiodes die plaatsvinden binnen een periode van vier weken en die het gevolg zijn van dezelfde medische oorzaak gelden niet als afzonderlijke ziekte- periodes voor de toepassing van een wachtdag.
4. In het tweede ziektejaar geldt als basis dat 70% van je ziekengeld door DHL wordt doorbetaald indien en voor zover DHL een loon- doorbetalingverplichting heeft. Deze loondoorbetaling wordt verhoogd naar 100% van het ziekengeld als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
 - je werkt mee aan de voor jou geldende verzuimregels en re-integratieverplichtingen en
 - je hebt een verzekering afgesloten, zowel op de eerste ziekte- dag als op de eerste ziekte dag van het tweede ziektejaar, met iniedergeval fysiotherapie, psychologische hulp en diëtist in de aanvullende verzekering.
5. Bij een eventuele verlenging van de loondoorbetalingsverplich- ting 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 UWV) 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.
7. Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, heb je bij arbeidsongeschiktheid recht op ziekengeld voor een periode van maximaal 13 weken.

Artikel 56 Ziekengeld oproepbezorgers 1e zes maanden

1. Als je oproepbezorger bent, gelden de leden 1-4 van het vorige artikel niet gedurende de eerste zes maanden van je dienstver- band. Voor die eerste zes maanden gelden de volgende afspraken.
2. Je hebt als oproepbezorger gedurende de eerste 6 maanden van je dienstverband uitsluitend recht op ziekengeld over de duur van de oproep en over de al afgesproken oproepperiode. Het ziekengeld is gelijk aan 100% van het loon zoals gedefinieerd in artikel 56, lid 2, waarbij voor elke afzonderlijke ziekteperiode één wachtdag in de zin van artikel 7:629 lid 9 BW wordt toegepast. Ziekteperiodes die plaatsvinden binnen een periode van vier weken en die het gevolg zijn van dezelfde medische oorzaak gelden niet als afzonderlijke ziekteperiodes voor de toepassing van een wachtdag.

Het ziekengeld wordt vastgesteld op basis van het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen ontvangen in de aan de eerste ziekte dag voorafgaande betalingsperiode van 12 kalen- dermaanden. Als de periode van 12 maanden niet mogelijk is, bijvoorbeeld in verband met het moment van indiensttreding, dan wordt gekeken naar periode van indienst zijn voorafgaande aan de eerste ziekte dag.

Artikel 57 Vakantie in de bezorgdienst

1. Bij een volledig dienstverband heb je per kalenderjaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen (160 uur) en 4 bovenwettelijke vakantiedagen (32 uur).
2. Als je als bezorger slechts een gedeelte van het jaar in dienst bent, heb je naar rato van het aantal maanden dat het dienstver- band duurt recht op vakantie.
3. DHL kan aan het begin van het kalenderjaar na instemming door de ondernemingsraad drie dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen.
4. Een verzoek tot opname van vakantiedagen dien je tijdig, bij voorkeur 14 dagen voor aanvang van het verlof schriftelijk in te dienen bij je leidinggevende. DHL zal dit verzoek inwilligen, tenzij het belang van het bedrijf

Bezorgers

zich daartegen verzet. Een door DHL ingewilligd verzoek kan, na overleg met jou, op grond van gewichtige redenen geheel of gedeeltelijk worden herzien.

De herziening wordt uiterlijk zeven dagen voor de aangevraagde verlofdag(en) schriftelijk aan je meegedeeld. DHL vergoedt de financiële schade, die voor jou rechtstreeks uit de herziening ontstaat.

5. Als je voldoende vakantie-aanspraken hebt en de periode tussen jou en DHL is afgesproken, kun je aaneengesloten 3 weken vakantie opnemen.
6. Je dient de in het betreffende kalenderjaar opgebouwde vakantie-aanspraken in datzelfde jaar op te nemen. Overschrijving naar en opname van vakantiedagen van het volgende vakantiejaar kan uitsluitend met toestemming van DHL.
7. Voor de verjaringstermijn van (bovenwettelijke) vakantiedagen geldt de wettelijke regeling. Als je een langere tijd op vakantie wilt gaan, bespreek je dit met je leidinggevende en worden de afspraken schriftelijk vastgelegd.
8. Je dient arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie onmiddellijk (schriftelijk) te melden onder opgave van datum van ingang van de arbeidsongeschiktheid en de (tijdelijk) plaats van verblijf. Je dient een medische verklaring van de behandelende arts aan te vragen en te overleggen, met name als de arbeidsongeschiktheid in het buitenland plaats heeft.
9. Als je bezorger met vaste dagen en/of uren bent, wordt er per betaalperiode een reservering (9,19%) gemaakt om uit te kunnen betalen bij de opname van vakantiedagen. Als je een vakantiedag opneemt dan ontvang je een opkomstvergoeding die gebaseerd is op het gemiddeld gewerkte aantal uren per dag in de 12 maanden voorafgaand aan je vakantiedag. Dit bedrag wordt op de opgebouwde verlofreservering in mindering gebracht. In januari van elk jaar wordt bekeken hoeveel vakantiedagen je in het voorafgaande jaar hebt opgenomen. Heb je niet alles opgenomen, dan gaat het restant van de reservering mee naar het volgende kalenderjaar. Een eventueel tekort aan verlofreser-

vering zal worden verrekend met de eerstkomende loonbetaling. Als je uit dienst gaat wordt het nog resterende bedrag aan verlofreservering uitbetaald of een eventueel tekort op de laatste loonbetaling in mindering gebracht. Bij oproepbezorgers wordt het opgebouwde recht op vakantiedagen na verstrijking van de oproep (per betaalperiode) uitbetaald.

10. De mogelijkheid bestaat om extra vakantiedagen op te nemen in het geval het saldo aan verlofreservering dit toelaat. De extra vakantiedagen kunnen worden opgenomen na overleg met de regiomanager.
11. Oproepbezorgers kunnen vanaf 1 januari 2021 verzoeken om vakantiegeld en vakantiedagen te reserveren en niet maandelijks uit te laten betalen.

Artikel 58 Vergoeding bij detachering bezorgdienst

Als je gedurende korte tijd buiten je eigen standplaats werkt, kom je voor de extra kilometers in aanmerking voor een vergoeding van € 0,19 per extra kilometer.

Vergoed worden verder, anders dan wegens detachering of overplaatsing, de betaalde kosten, voor zover redelijk, die ontstaan zijn in verband met het wegens het werk buiten de standplaats zijn.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

LOONSCHALEN

Lonen per 1 januari 2020 (+ 3,5%)

loonschalen voor kantoor- en loodsmedewerkers

Periodieke verhoging	A 001	B 002	C 003	D 004	E 005	F 006	G 007	H 008
Trede 10								3.675
Trede 9							3.341	3.607
Trede 8						3.043	3.280	3.469
Trede 7					2.791	2.982	3.149	3.330
Trede 6		2.282	2.349	2.555	2.740	2.871	3.025	3.192
Trede 5	2.183	2.242	2.326	2.505	2.634	2.756	2.902	3.056
Trede 4	2.144	2.203	2.282	2.410	2.531	2.642	2.777	2.914
Trede 3	2.064	2.117	2.194	2.315	2.425	2.526	2.652	2.778
Trede 2	1.981	2.032	2.109	2.218	2.320	2.411	2.519	2.634
Trede 1	1.899	1.949	2.023	2.121	2.215	2.299	2.394	2.499
Trede 0	1.817	1.865	1.929	2.027	2.111	2.180	2.271	2.360

21, 20, 19, 18, 17 en 16 jarigen ontvangen een loon van resp. 95, 90, 80, 70, 60 en 50% van trede 0.

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 A gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Jeugdlonen

Trede 21	1.724	1.774	1.837	1.922	2.005	2.074
Trede 20	1.634	1.679	1.740	1.826	1.901	
Trede 19	1.456	1.494	1.547	1.623	1.690	
Trede 18	1.274	1.311	1.357	1.421		
Trede 17	1.092	1.123	1.164	1.219		
Trede 16	913	937	971			

Bedragen in Euro's bruto per maand

Lonen per 1 januari 2021 (+ 3,0%)

Loontabellen voor kantoor- en loodsmedewerkers

Periodieke verhoging	A 001	B 002	C 003	D 004	E 005	F 006	G 007	H 008
Trede 10								3.785
Trede 9							3.441	3.715
Trede 8						3.134	3.378	3.573
Trede 7					2.874	3.072	3.244	3.430
Trede 6		2.351	2.419	2.631	2.822	2.958	3.116	3.288
Trede 5	2.249	2.310	2.396	2.580	2.713	2.839	2.989	3.147
Trede 4	2.209	2.269	2.351	2.483	2.607	2.721	2.860	3.002
Trede 3	2.125	2.181	2.260	2.384	2.498	2.601	2.731	2.861
Trede 2	2.040	2.093	2.172	2.284	2.390	2.484	2.595	2.713
Trede 1	1.956	2.008	2.083	2.184	2.282	2.368	2.466	2.574
Trede 0	1.871	1.921	1.987	2.088	2.174	2.245	2.340	2.431

21, 20, 19, 18, 17 en 16 jarigen ontvangen een loon van resp. 95, 90, 80, 70, 60 en 50% van trede 0.

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 A gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Jeugdlonen

Trede 21	1.776	1.827	1.893	1.980	2.066	2.137
Trede 20	1.683	1.729	1.793	1.880	1.958	
Trede 19	1.500	1.539	1.593	1.672	1.741	
Trede 18	1.312	1.350	1.398	1.463		
Trede 17	1.125	1.157	1.199	1.256		
Trede 16	941	965	1.001			

Bedragen in Euro's bruto per maand

Lonen per 1 januari 2022 (+ 3,0%)

Loontabellen voor kantoor- en loodsmedewerkers

Periodieke verhoging	A 001	B 002	C 003	D 004	E 005	F 006	G 007	H 008
Trede 10								3.899
Trede 9							3.544	3.827
Trede 8						3.228	3.479	3.680
Trede 7					2.961	3.164	3.341	3.533
Trede 6		2.421	2.492	2.710	2.907	3.046	3.210	3.387
Trede 5	2.316	2.379	2.468	2.658	2.795	2.924	3.078	3.242
Trede 4	2.275	2.337	2.421	2.557	2.685	2.803	2.946	3.092
Trede 3	2.189	2.246	2.328	2.455	2.573	2.679	2.813	2.947
Trede 2	2.101	2.156	2.237	2.353	2.461	2.558	2.673	2.795
Trede 1	2.014	2.068	2.146	2.250	2.350	2.439	2.540	2.651
Trede 0	1.928	1.979	2.046	2.150	2.240	2.313	2.410	2.503

21, 20, 19, 18, 17 en 16 jarigen ontvangen een loon van resp. 95, 90, 80, 70, 60 en 50% van trede 0.

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 A gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Jeugdlonen

Trede 21	1.829	1.882	1.949	2.040	2.128	2.201
Trede 20	1.733	1.781	1.846	1.937	2.017	
Trede 19	1.545	1.585	1.641	1.722	1.793	
Trede 18	1.352	1.391	1.440	1.507		
Trede 17	1.159	1.192	1.235	1.293		
Trede 16	969	994	1.031			

Bedragen in Euro's bruto per maand

BIJLAGE 2

REGLEMENT ROOSTERMATIG WERKEN (N.V.T. OP BEZORGERS)

(behorend bij cao artikel 35)

A. Definities

1. Dienstrooster

Het schema, dat aangeeft in welke diensten, al dan niet roulerend, en op welke dagen en uren er wordt gewerkt dan wel roostervrije tijd wordt genoten.

2. Dienstenpakket

Het totaal van diensten, nodig om het beschikbare werk te kunnen uitvoeren.

3. Roostervrije tijd

Tijd, waarin niet wordt gewerkt. De roostervrije tijd geldt wel voor de loonberekening. Het is geen verlof of vakantie.

4. Roulering

Het verrichten van meerdere, wisselende diensten gedurende een periode.

5. Dienst

De geplande werkzaamheden voor één dag. Er worden de volgende diensten onderscheiden:

a. Vroege dienst	06.00 uur – 16.00 uur
b. Dagdienst	08.00 uur – 19.00 uur
c. Late dienst	14.30 uur – 03.00 uur
d. Nachtdienst	19.30 uur – 08.00 uur

- e. Na overleg met de Ondernemingsraad kunnen varianten op bovengenoemde diensten per afdeling en/of type werkzaamheden worden vastgesteld. De vakorganisaties zullen over deze varianten worden geïnformeerd.
- f. In geval van wijziging van diensten, zoals genoemd onder a tot en met d, zal overleg met de vakorganisaties worden gevoerd.

6. Diensttijd

De basisdiensttijd is overeenkomstig het bepaalde in de cao: arbeidstijd plus roostervrije tijd.

7. Arbeidstijd

Arbeidstijd is de totale tijd waarop een medewerker per dag arbeid heeft verricht. De arbeidstijd per dag belooft tenminste 4 uur, met uitzondering van werknemers in de loods. Voor de maximale arbeidstijd gelden de wettelijke werktijdregelingen. De gemiddelde arbeidstijd bedraagt 38 uur per roulering van diensten of per week.

8. Rusttijden

Zoals per afdeling bepaald binnen de geldende wettelijk werktijdregeling.

9. Vervangings- of Reservedienst

Een vervanging- of reservedienst is een dienst, die waar nodig in het rooster is opgenomen. Deze dienst wordt alleen na overleg met het plaatselijke overlegorgaan in het dienstrooster opgenomen.

Rekening dient te worden gehouden met:

- ziekte (incl. langdurig ziek);
- verlof;
- commissiewerk;
- maatregelen voor oudere werknemers;
- roostervrij.

B. Roosterindeling

1. Verdeling van (rooster)vrije dagen

Als werkzaamheden worden verricht op zaterdagen en/of zondagen, dan dient de verdeling van (rooster)vrije dagen zodanig te zijn, dat er niet meer dan 5 dagen waarop dienst wordt gedaan (inclusief roostervrij) na elkaar liggen in een kalenderweek.

2. Roostervrije tijd moet als zodanig op het rooster zijn aangegeven.

3. De rusttijden en plaatsen/lokaliteiten waar deze kunnen worden genoten moeten waar mogelijk op het rooster worden aangegeven.

4. Verdeling van soorten diensten

De diensten worden per overeengekomen periode door DHL ingedeeld na verkregen instemming van de Ondernemingsraad ten aanzien van de regeling van de dienstitijden.

5. Wijziging in de diensttijden

Als zich in de regeling van de diensttijden algemene wijzigingen voordoen, worden deze wijzigingen door DHL aan de Ondernemingsraad ter goedkeuring voorgelegd.

De bekendmaking aan de medewerkers moet tenminste een week voor de wijziging van de diensttijden plaatsvinden.

6. Verandering van een al ingeroosterde dienst moet plaatsvinden met instemming van de betrokkene(n) en uiterlijk de dag ervoor bij het einde de dienst bekend worden gemaakt.

7. De mededeling, dat de dienst na een vrije dag, vrije dagen of weekeinde, wordt veranderd, moet uiterlijk op de dag vóór afgaande aan de vrije dag, vrije dagen of het weekeinde, voor 18.00 uur met instemming van betrokkene(n) worden bekend gemaakt.

8. Het dienstrooster zal op een voor iedere medewerker toegankelijke plaats worden opgehangen.

BIJLAGE 3

REGLEMENT ROOSTERVRIJE TIJD (N.V.T. OP BEZORGERS)

(behorend bij cao artikel 35)

1. Toekenning roostervrije tijd

De roostervrije tijd is 12,5 dag (100 uur). Uitgangspunt is deze tijd in te roosteren in bij voorkeur hele roostervrije dagen. In overleg met betrokken werknemers en na verkregen instemming van de Ondernemingsraad kan van bovenstaand uitgangspunt worden afgeweken. Over de afwijkingen zullen de vakorganisaties worden geïnformeerd.

2. Definitie

Roostervrije tijd is tijd, waarin niet wordt gewerkt. De roostervrije tijd geldt wel voor de loonberekening. Het is geen verlof of vakantie.

3. Toelichting op, respectievelijk spelregels voor roostervrije tijd.

a. Roostervrij en ziek

Op roostervrije tijd, vallend in een ziekteperiode, kan geen aanspraak meer worden gemaakt.

b. Roostervrij en verlof tegoed

Roostervrije dagen moeten in het lopende kalenderjaar worden ingeroosterd en kunnen niet worden meegenomen naar een volgend kalenderjaar, zoals verloftegoed. Roostervrije dagen blijven buiten beschouwing bij einde dienstverband als het gaat om uitbetaling van verlofaanspraken.

c. Roostervrij en buitengewoon verlof

Roostervrije tijd, als zodanig van tevoren ingeroosterd, samenvallend met buitengewoon verlof (cao artikel 31) blijft als roostervrije tijd aangemerkt, waarmee het buitengewoon verlof vervalt.

d. Roostervrij en dienst doen

'Dienst doen' tijdens roostervrij moet tot het uiterste worden beperkt. Indien er toch op roostervrije uren wordt gewerkt, moet de medewerker binnen veertien (14) dagen vervangende roostervrije tijd kunnen opnemen. Wanneer de bedrijfsleiding vordert dat iemand op een tijd die als roostervrij is aangemerkt, toch dienst moet doen, gelden de gewerkte uren niet eerder als overuren dan wanneer de cao-bepalingen voor overuren van toepassing zijn.

BIJLAGE 4

OUDE RECHTEN BIJ JUBILEUM (N.V.T. OP BEZORGERS)

(zie artikel 9)

Een werknemer, die voor 1 april 1988 bij Selektvracht B.V. in dienst is getreden, heeft recht op de volgende jubileumregeling:

Door de werkgever wordt aan de werknemer een uitkering toegekend, indien en zodra de dienstbetrekking onafgebroken 12½, 25, 30, 35, 40, 45 of 50 jaar heeft geduurd.

De uitkering bedraagt bij een dienstbetrekking van 12½ jaar: ½ x het maandloon, bij een dienstbetrekking van 50 jaar: 2 x het maandloon, en in andere gevallen 1 x het maandloon. Tevens vindt bij pensionering of VUT een uitkering plaats van 1 maal het maandloon.

Een werknemer, die op of na 1 april 1988 en voor 1 april 1994 bij Selektvracht B.V. in dienst is getreden, heeft recht op de volgende uitkeringen bij jubileum, leeftijd, loonschaal en dienstjaren:

Een jubileumgratificatie ter grootte van:
1/2 maand salaris bij 12 1/2 jaar onafgebroken dienstverband
1 maand salaris bij 25 en 35 jaar onafgebroken dienstverband
1 maand bij pensionering of VUT

De jubileumgratificatie zal bruto voor netto worden toegekend.

BIJLAGE 5

OUDE VAKANTIERECHTEN (N.V.T. OP BEZORGERS)

(zie artikel 48 lid 2.)

a. op basis van leeftijd

indien hij nog geen 17 jaar is:	3 dagen
indien hij 17 jaar is:	2 dagen
indien hij 55 jaar of ouder is:	4 dagen
indien hij 60 jaar is:	6 dagen
indien hij 61 jaar is:	7 dagen
indien hij 62 jaar is:	8 dagen
indien hij 63 jaar is:	9 dagen
indien hij 64 jaar is:	10 dagen

b. op basis van loonschaal

indien hij is ingedeeld in loonschaal G of hoger:	3 dagen
---	---------

c. op basis van dienstjaren

1. indien hij is ingedeeld in loonschaal A t/m F:

bij 10 tot 15 dienstjaren:	1 dag
bij 15 tot 20 dienstjaren:	2 dagen
bij 20 tot 25 dienstjaren:	3 dagen
bij 25 tot 30 dienstjaren:	4 dagen
bij 30 tot 35 dienstjaren:	5 dagen
bij 35 tot 40 dienstjaren:	6 dagen
bij 40 tot 45 dienstjaren:	7 dagen
bij 45 of meer dienstjaren:	8 dagen

2. indien hij is ingedeeld in loonschaal G of hoger:

bij 15 tot 20 dienstjaren:	1 dag
bij 20 tot 25 dienstjaren:	2 dagen
bij 25 tot 30 dienstjaren:	3 dagen
bij 30 tot 35 dienstjaren:	4 dagen
bij 35 tot 40 dienstjaren:	5 dagen
bij 40 tot 45 dienstjaren:	6 dagen
bij 45 of meer dienstjaren:	7 dagen

BIJLAGE 6

TERUGVALREGELING (TVR)

Voor bezorgers die voor 18 december 2017 in dienst waren bij DHL Parcel e-Commerce B.V. geldt de zogenoemde terugvalregeling. Om onvoorziene negatieve gevolgen van het nieuwe model op te vangen, wordt hiermee eventuele terugval in inkomen voorkomen.

BIJLAGE 7

CAO À LA CARTE (N.V.T. OP BEZORGERS)

DHL biedt je de mogelijkheid om jaarlijks binnen de vastgestelde mogelijkheden (een deel van) je arbeidsvoorwaarden zelf samen te stellen. Dit noemen we cao à la carte. De keuzes worden hierna aangegeven.

Tijdens de keuzeronde in november wordt je door DHL geïnformeerd en maak je je keuze voor het volgende kalenderjaar. Je keuze geldt voor een heel kalenderjaar en kan niet tussentijds gewijzigd worden.

Voor een aantal keuzes binnen de cao à la carte is een dienstverband voor onbepaalde tijd nodig of gelden andere aanvullende voorwaarden. Verdere uitbreiding en/of bijstelling van deze cao à la carte in de toekomst behoort tot de mogelijkheden.

De registratie van de gemaakte keuzes en het effect op het aantal resterende bovenwettelijke vakantiedagen wordt centraal geadmistreerd door de afdeling HR. Elke medewerker en leidinggevende ontvangt hiervan een bevestiging, o.a. ten behoeve van de verlofregistratie.

Alle elementen van deze cao à la carte zijn van toepassing onder het voorbehoud dat de overheid deze regelingen toestaat.

Keuzedagen kopen/verkop

Je kunt tijd en geld tegen elkaar uitruilen.

Je kunt op jaarbasis maximaal 10 extra keuzedagen kopen (bij fulltime dienstverband). Gekochte keuzedagen worden toegevoegd aan het saldo keuzedagen voor het desbetreffende kalenderjaar.

Je kunt op jaarbasis maximaal 10 keuzedagen verkopen (bij fulltime dienstverband). Het wettelijke aantal verlofdagen dient beschikbaar te blijven voor verlof. Ook bovenwettelijke verlofdagen die in voorgaande jaren zijn opgebouwd, mogen hiervoor gebruikt worden. Verkochte keuzedagen worden van je saldo keuzedagen afgetrokken in het betreffende kalenderjaar.

De verrekening van gekochte of verkochte keuzedagen vindt plaats in twaalf maandelijke termijnen.

BIJLAGE 8

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 9

AKKOORD CAO DHL PARCEL E-COMMERCE 2020 - 2022

Op 18 december 2019 hebben cao-partijen een principeakkoord bereikt over een nieuwe cao voor DHL Parcel e-Commerce voor de jaren 2020-2022. Het overgrote deel van de vakbondsleden heeft ingestemd met het principeakkoord. Het principeakkoord is daarmee omgezet in een definitief akkoord met de volgende inhoud.

De afgelopen periode hebben DHL Parcel e-Commerce en vakorganisaties FNV Transport en Logistiek en CNV vakmensen diverse gesprekken gevoerd om te komen tot deze nieuwe cao. Over de hierna beschreven onderwerpen zijn afspraken gemaakt.

Werkings sfeer

De afspraken uit dit protocol zijn van toepassing op alle medewerkers in dienst van DHL Parcel (e-Commerce) B.V. Per groep medewerkers worden de afspraken weergegeven.

Van toepassing op alle medewerkers (bezorgers, loods- en kantoormedewerkers)

Looptijd

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

Bedrijfsjubileum

DHL wil voor wat betreft de bedrijfsjubilea gebruik maken van voor de medewerker meest gunstige fiscale mogelijkheden. Dit houdt in dat, voor zover fiscaal mogelijk, de uitkering bij 25 jaar en bij 40 jaar netto wordt uitgekeerd. De oude rechten zoals die in bijlage 4 van de cao zijn vermeld, blijven van kracht.

Winstdelingsregeling

Met de hierna genoemde loonsverhogingen zijn DHL en vakorganisaties overeengekomen dat de winstdelingsregeling per 1 januari 2020 komt te vervallen en wordt opgenomen in het loon. De uitkering over het jaar 2019 wordt vanzelfsprekend nog wel uitbetaald in januari 2020, zoals ook eerder al gecommuniceerd.

Aanvullende zorgverzekering

In de huidige cao staat dat de medewerker een aanvullende verzekering twee sterren bij Zilveren Kruis moet hebben om in aanmerking te komen voor 100% loondoorbetaling in het 2e ziektejaar. In de nieuwe cao is afgesproken dat de medewerker alleen voor

fysiotherapie, psychologische hulp en diëtist aanvullend verzekerd hoeft te zijn en dat kan bij elke zorgverzekeraar. Artikel 47, lid 4 (kantoor- en loodsmedewerkers) en artikel 55, lid 4 (bezorgers).

Gewicht pakketten

DHL is in gesprek met de bedrijven die pakketten versturen en brengt in dat verband naar voren dat pakketten niet zwaarder zouden mogen zijn dan 23 kg. DHL, FNV en CNV spannen zich in om dit op te nemen in de Arbo-catalogus voor de sector transport & logistiek, die in 2020 wordt herzien.

Van toepassing op bezorgers

Loon bezorgers

De uurlonen voor de bezorgers worden verhoogd. Per 1 januari 2020 met 7,7%. En vervolgens per 1 januari 2021 met 4,35% en per 1 januari 2022 met 4,16%. Dit zal leiden tot de volgende uurlonen:

1 januari 2020	€ 11,50 bruto
1 januari 2021	€ 12,00 bruto
1 januari 2022	€ 12,50 bruto

In totaal is dit een stijging van het uurloon met 17% over de cao-periode van drie jaar.

Waarde verlofdag

Partijen willen het bedrag dat uitgekeerd wordt bij het opnemen van een verlofdag meer laten aansluiten bij de werkelijk gewerkte uren in de periode voorafgaand aan het verlof. Daarvoor zal een referteperiode van 12 maanden gehanteerd worden. De cao tekst (artikel 57, lid 9) zal hierop worden aangepast en ook duidelijker verwoord worden.

Dagoverzicht

De komende periode tot uiterlijk 31 maart 2020 zal, voor zover technisch haalbaar, gebruikt worden om te komen tot een vernieuwd dagoverzicht dat bezorgers beter inzicht geeft in de gewerkte uren.

Evaluatie

Partijen hebben afgesproken in 2020 verder te spreken over hoe vorm te geven aan waardering van bezorgers die meerdere jaren in dienst zijn. Dit gekoppeld aan bijvoorbeeld vakmanschap door schadevrij rijden. Tijdens een evaluatiemoment in het voorjaar van 2020 zal dit door partijen verder besproken worden.

Terugvalregeling (TVR)

Er is overeengekomen dat de eerder afgesproken TVR-regeling gehandhaafd blijft in die gevallen waar dit van toepassing is.

Van toepassing op loods- en kantoormedewerkers

Loon kantoor- en loodsmedewerkers

Gedurende de looptijd van de cao zullen de cao-salarissen, toeslagen en vergoedingen structureel worden verhoogd met 9,5% volgens het onderstaande tijdpad:

1 januari 2020	3,5%
1 januari 2021	3%
1 januari 2022	3%

Hierdoor worden tegelijkertijd de cao-loonschalen met de genoemde percentages verhoogd.

Dienstroosters

De "tijdvensters" waarbinnen een dienstrooster moet vallen, zullen als volgt worden aangepast.

Vroege dienst	06.00 uur – 16.00 uur
Dagdienst	08.00 uur – 19.00 uur
Late dienst	14.30 uur – 03.00 uur
Nachtdienst	19.30 uur – 08.00 uur

Deze 'tijdvensters' sluiten beter aan bij de huidige e-Commerce markt en de wensen van klanten en consumenten. De roosters die buiten deze "tijdvensters" vallen, worden overeengekomen met de Ondernemingsraad.

Bedrijfs hulpverlening

De vergoeding bedrijfs hulpverlening wordt bij het behalen van het diploma verhoogd van € 246,- bruto naar van € 200,- netto. De vergoeding bedrijfs hulpverlening voor het bijhouden van het diploma wordt verhoogd van € 190,- bruto naar van € 150,- netto.

Dubbeling onregelmatigheidstoeslag en overwerkvergoeding

Bij het artikel over de onregelmatigheidstoeslag (artikel 42) zal de volgende tekst worden toegevoegd:

Deze toeslag geldt niet in combinatie met de overurentoeslag (artikel 41). Bovendien geldt in geval van samenloop van de toeslagen geen dubbeltelling en geldt het hoogste percentage.

Loonschaal 100%-120% wettelijk minimumloon

DHL heeft als uitgangspunt om regulier loon voor regulier werk te betalen, ook als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking. Daarom wordt er geen aparte loonschaal gecreëerd, maar zal loonschaal A gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Verwerking

DHL streeft ernaar om de effecten van deze nieuwe cao per 1 januari 2020 in zijn administratie door te voeren. Gezien de korte doorlooptijd van de wijzigingen, kan het voorkomen dat DHL gedurende de eerste maanden van 2020 nabetalingen of correcties zal moeten doen.

Aanpassing cao teksten

De hiervoor genoemde onderwerpen zullen in de teksten van de cao worden verwerkt. Dit zal voor 1 april 2020 afgerond zijn.

DHL Parcel (e-Commerce) 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