



Principeakkoord Cao DHL Express Nederland 2021-2022

Op 22 september 2021 hebben cao-partijen een principeakkoord bereikt voor een nieuwe cao DHL Express Nederland 2021 – 2022.

Betrokken vakorganisaties zullen onderstaand principeakkoord ter stemming voorleggen aan hun leden.

1. Looptijd

De looptijd van de cao is 24 maanden, te weten van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

2. Loonsverhoging / indexatie

De volgende loonafspraken zijn gemaakt:

- Per 1 april 2021 worden de lonen en loonschalen structureel verhoogd met 3,5%.
- Per 1 april 2022 worden de lonen en loonschalen structureel verhoogd met 2,75%.

3. Afspraken per 1 januari 2022

Jaarlijkse verhoging in april

➤ Vanaf 1 januari 2022 ontvangt de medewerker een jaarlijkse verhoging van 2,75% in april. Deze verhoging komt in plaats van de jaarlijkse Motiv8 beoordelingsverhoging. Als het maandloon van de medewerker het maximum van de loonschaal heeft bereikt, ontvangt hij jaarlijks in april een bruto uitkering van 0,5% van het jaarsalaris

CAO à la carte

➤ De à-la-carte keuzes worden, met de implementatie van een nieuw à-la-carte systeem in de loop van 2022, uitgebreid met o.a. bestedingsdoelen waar het fiscaal voordeel te behalen is. De à-la-carte keuzes kunnen vanaf dan het hele jaar door gemaakt worden;



Eén loongebouw

➤ Per 1 januari 2022 worden de loonschalen Rijdend personeel verhoogd naar het niveau van de loonschalen Niet-Rijdend personeel. Hiermee gaan we van twee naar één loongebouw. Voor Couriers die nu met het maandloon het maximum van de loonschaal hebben bereikt, ontstaat er weer ruimte voor salarisgroei. Dit betekent dat zij vanaf 1 januari 2022 de hiervoor genoemde jaarlijkse verhoging in april van 2,75% ontvangen.

In geval van een persoonlijke toeslag, FUWA 2007 toeslag 1 of FUWA 2007 toeslag 2, worden deze toeslagen verdisconteerd in het nieuwe maandsalaris voor zover de extra ruimte in de loonschaal dit toelaat. Het eventuele restant bedrag van deze toeslagen blijft bestaan;

Incentive binnen Operations

➤ Per 1 januari 2022 wordt voor Couriers, TH operators en Support Executives de maandelijks te behalen bruto € 100 Incentive opgenomen in het maandsalaris. Voor medewerkers met een werkweek onder de 20 uur bedraagt de om te zetten incentive € 50 bruto.

Voor medewerkers met een maandloon dat aan het maximum van de loonschaal zit, wordt het bedrag van de incentive in een vaste persoonlijke toeslag omgezet.

Jeugdschalen

➤ Per 1 januari 2022 vervallen de Jeugdschalen. Het salaris van medewerkers onder de 21 jaar zal indien nodig per 1 januari 2022 worden opgehoogd naar het minimum van de geldende loonschaal;

Maaltijdvergoeding

➤ Per 1 januari 2022 vervalt de maaltijdvergoeding en ontvangen medewerkers die hier nu voor in aanmerking komen een afbouwregeling of eenmalige afkoopsom, op basis van de vergoeding die zij hebben ontvangen in de voorafgaande 12 maanden:

- Afkoopsom: Het bedrag wordt bruto uitgekeerd en bedraagt 3x het uitbetaalde bedrag in de voorafgaande 12 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 5 jaar of langer.

Voor medewerkers met een dienstverband korter dan 5 jaar is het bedrag pro rato (als voorbeeld: wanneer een medewerker een dienstverband heeft van 3 jaar dan wordt het bedrag vermenigvuldigd met 3/5^e).

- Afbouwregeling: Het totale bedrag is gelijk aan de afkoopsom, waarbij dit bedrag wordt afgebouwd in 5 jaar volgens de volgende staffel:
1^e jaar: 100%, 2^e jaar: 80%, 3^e jaar: 60%, 4^e jaar: 40% en 5^e jaar: 20%;



Toeslag Onregelmatig Werken (TOW)

- Per 1 januari 2022 vervalt de Toeslag Onregelmatig Werken (TOW) voor uren tussen 18.00 uur en 20.00 uur.

Per 1 januari 2022 ontvangen medewerkers die in de voorafgaande 12 maanden TOW hebben ontvangen voor gewerkte uren tussen 18.00 uur en 20.00 uur, een vaste maandelijks toeslag in de vorm van een persoonlijke toeslag, gelijk aan het gemiddelde ontvangen TOW bedrag voor gewerkte uren tussen 18.00 uur en 20.00 uur over de afgelopen 12 maanden. De persoonlijke toeslag wordt in de toekomst verhoogd met de cao loonsverhogingen.

Promotiebeleid

- Per 1 januari 2022 wordt de promotieverhoging verhoogd van 2,75% naar 3%. Voor functiewijzigingen waarbij de medewerker promotie maakt naar een functie van twee of meerdere loonschalen hoger, geldt een promotieverhoging van 5%;

BHV vergoeding

- De BHV vergoeding wordt verhoogd van € 137 bruto naar € 275 bruto per jaar;

Pauze

- Voor diensten op C-routes inclusief sort-werkzaamheden langer dan 8 uur netto werktijd, geldt een pauze van 45 minuten. Indien deze dienst langer is dan 9 uur netto werktijd, dan geldt conform wetgeving een pauze van 60 minuten.

4. Protocol afspraken

- De regeling 'eerder stoppen werken' zoals afgesproken in de cao Beroepsgoederenvervoer, die medewerkers in staat stelt om maximaal drie jaar eerder met pensioen te gaan, wordt overgenomen in de cao DHL Express. Cao partijen bespreken de mogelijkheden voor financiering en betrekken daarbij de huidige 80-90-100 ouderenregeling. Het onderzoek gebeurt voor het einde van de looptijd van de cao en zoveel eerder als mogelijk;

- In overleg tussen cao partijen wordt voor het zelfroosteren de CAO tekst aangepast met inachtneming van de huidige regels zoals die in de pilot zelfroosteren zijn toegepast en als zodanig zijn geëvalueerd met cao partijen;



➤ In de cao wordt tekstueel weergegeven dat voor Operations de zaterdag een reguliere werkdag is die in de plaats van een doordeweekse dag kan worden ingepland. De zaterdag toeslag blijft gelijk.

DHL Express (Netherlands) BV
DHL Aviation (Netherlands) BV

FNV Transport & Logistiek

CNV Vakmensen

R. Leunisse

J. Lohle

A. di Giacomo Russo

Managing Director

Bestuurder

Bestuurder

L.M. van Olmen

VP Human Resources