



Protocol
Onderhandelingsresultaat CAO DHL Logistics Nederland 2024 – 2025

DHL en de vakorganisaties hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO DHL Logistics Nederland 2024 – 2025.

Op vrijdag 8 maart 2024 heeft DHL een eindbod uitgebracht t.b.v. een nieuwe CAO DHL Logistics. De vakorganisaties hebben dit eindbod ter stemming voorgelegd aan hun leden welke bij meerderheid positief hebben ingestemd.

Wij zijn verheugd te kunnen mededelen dat er een nieuwe CAO DHL Logistics is overeengekomen, met onderstaande belangrijkste onderdelen;

1. Looptijd nieuwe CAO

Een jaar, ingaande op 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025.

2. Indexatie / loonsverhoging

Gedurende de looptijd van de CAO DHL Logistics Nederland zullen de loonschalen en salarissen als volgt worden geïndexeerd:

Voor DHL Global Forwarding / DHL Freight:

- 5,0% op 1 april 2024;

Voor DHL Supply Chain:

- 5,0% op 1 december 2023 (reeds betaald)
- 1,5% op 1 Juli 2024
- 1,0% op 1 december 2024, alleen voor de salarisschalen 1 t/m 6;

3. Beoordelingssystematiek (Bijlage A.2)

Onderstaand de nieuwe omschrijving van:

Lid 3. Een beoordelingsverhoging vindt altijd per 1 januari plaats. Werknemers die op of na 1 oktober **september** in dienst komen, ontvangen op 1 januari van het volgende kalenderjaar geen beoordelingsverhoging.

~~tenzij een promotie of indiensttreding na 1 mei van het jaar heeft plaats gehad. Dan vindt deze salarisverhoging op 1 juli van het volgende jaar plaats. Daarna vervolgens in januari van het volgende jaar.~~

Lid 9. Beoordelingsverhogingen welke per 1 januari worden toegepast, worden berekend dan wel toegekend over het bruto maandsalaris op 31 december.

~~Vindt een mutatie plaats op 1 juli, dan wordt de verhoging berekend over het bruto maandsalaris op 30 juni~~

~~11. Werknemers die op of na 1 oktober in dienst komen, ontvangen op 1 januari van het volgende kalenderjaar geen beoordelingsverhoging. Werknemers die vóór of op 1 mei werkzaam zijn via uitzendorganisatie en op de datum van de beoordelingsronde op basis van een arbeidsovereenkomst met DHL voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst zijn zullen afhankelijk van hun beoordeling voor een eventuele salarisverhoging in aanmerking kunnen komen.~~

en lid 12 wordt lid 11

en lid 13 wordt lid 12

4. Aanpassing vergoeding consignatiediensten

Artikel 20 Vergoeding consignatiediensten

1. Van consignatie is sprake ingeval van spoedeisende, buiten de geldende dienstroosters uit te voeren werkzaamheden die geen uitstel gedogen.

2. Per uur consignatie volgens het consignatierooster geldt de volgende consignatietoeslag:

~~€ 0,91~~ **€ 1,18** bruto voor uren van maandag tot en met vrijdag 00.00 - 24.00 uur;

~~€ 1,13~~ **€ 1,46** bruto voor uren op zater-, zon- en feestdagen 00.00 - 24.00 uur.

3. Gerekend vanaf het moment van de oproep, wordt per oproep het uurloon van de daadwerkelijke (geregistreerde) arbeidstijd met een minimum van een ½ uur uitbetaald. In deze arbeidstijd is de reistijd van huis naar de locatie en terug met een maximum van 1 uur per oproep inbegrepen. Meerdere oproepen binnen een half uur worden beschouwd als één oproep.

Lid 4 t/m 7 blijven ongewijzigd

5. Aanpassing tekst kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof met gedeeltelijk (70%) behoud van loon is bedoeld om de noodzakelijke, urgente verzorging te geven aan een thuis- of uitwonend ziek (klein)kind, partner, broer/zus of zieke (groot)ouder, andere huisgenoten dan partner of kind, mensen met wie een sociale relatie bestaat en die voor hulp afhankelijk zijn van werknemer. Voorwaarde is wel dat de werknemer de enige is die de zieke op dat moment kan verzorgen. **Voor iemand die in het ziekenhuis ligt, kan geen zorgverlof opgenomen worden, deze persoon krijgt reeds verzorging.** Het gedeelte (30%) onbetaald zorgverlof kan worden verrekend door inlevering van bovenwettelijke verlofdagen of door inhouding op het brutoloon. De medewerker dient dit bij indiening van het verzoek tot kortdurend zorgverlof met de leidinggevende en/of HR af te stemmen.

Er zijn ook andere mogelijkheden tot verlof zoals calamiteitenverlof, zie CAO bijlage A5.

6. Aanpassing tekst cao a la carte (in 2 delen)

Hoofdstuk 5

Artikel 21 Vakantie

1. Het aantal wettelijke vakantiedagen voor een voltijdwerknemer bedraagt op jaarbasis 20 dagen (160 uur)
2. Het standaard aantal bovenwettelijke vakantiedagen voor een voltijd werknemer bedraagt **5 dagen (40 uur) met ingang van 1 januari 2016 11 dagen*** ~~Hiervan staan 6 dagen ter beschikking als budget voor de CAO à la Carte.~~

Artikel cao à la carte

Werknemers worden in het kader van de CAO à la Carte in de gelegenheid gesteld op jaarbasis:

- a. Hun CAO à la Carte budget, bestaande uit de geldelijke waarde van ~~6 bovenwettelijke dagen 2,56% van jaarsalaris (excl vakantiegeld (artikel 21 lid 2))~~ Dit budget wordt in 12 gelijke maandelijkse delen uitbetaald. De werknemer kan ervoor kiezen dit budget geheel of gedeeltelijk in dagen om te zetten. De uitbetaling vindt plaats met in achtneming van de fiscale regelgeving.
- b. Het in lid a genoemd budget kan op basis van individuele overgangsrechten uit een CAO protocol, worden aangevuld met de waarde van extra vakantiedagen. Leeftijdsgedagen en ATV/ADV dagen zijn van uitbetaling uitgezonderd. Werknemer kan het CAO à la carte budget tevens (geheel of gedeeltelijk) aanwenden voor deelname aan bedrijfsfitness of fietsplan en/of voor aanvulling van het DI-budget.
- c. Maximaal 8 extra vakantiedagen te kopen. Echter, wanneer het resterende verlofsaldo (wettelijk en bovenwettelijk) aan het einde van het lopende kalenderjaar meer dan 5 dagen bedraagt, zal het kopen van extra dagen voor het nieuwe jaar niet worden toegestaan. Uiterlijk medio januari wordt schriftelijk bevestigd of het verzoek kan worden uitgevoerd.

7. Maaltijdvergoeding

Via het gebruikelijke traject van de Ondernemingsraad zal een verzoek worden gedaan tot aanpassing van de regeling maaltijdvergoeding Logistics. Het maximale bedrag van declaratie wordt verhoogd naar 15,00 EUR (inclusief drank)

Enkel voor DGFF:

8. Toevoeging op bestaand DIV artikel betreffende extra vergoedingsmogelijkheid + opmerking over extra verlofdagen.

De werknemer heeft de mogelijkheid om in 2024 de jaarlijkse eigen bijdrage ziektekosten bruto te laten vergoeden via het DIV-budget, onder groep 4, met als maximum declarabel bedrag 250,00 EUR bruto op voorwaarde dat bewijs van gebruik kan worden overhandigd bij de declaratie.

Als in een periode van 3 jaar (gerekend vanaf 1 januari 2016) minimaal één keer uit het opgebouwde budget een besteding ten behoeve van duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit wordt gedaan worden door de werkgever 3 vakantiedagen als beloning voor het werken aan duurzame inzetbaarheid toegekend. Deze dagen worden slechts één keer per 3 jaar toegekend. Deze dagen worden niet toegekend als in de periode van 3 jaar geen enkele besteding door de werknemer wordt gedaan **of enkel een tegemoetkoming in het eigen risico wordt gedeclareerd**. Na drie jaar vervalt het niet (volledig) benutte budget.

Voor 2024 is overeengekomen dat de mogelijkheden tot declareren van het DIV budget 2024 wordt verlengd tot 01 maart 2025.

9. Geen toepassing van jeugdschalen

Met ingang van 1 april 2024 worden alle medewerkers beloond volgens de reguliere salarisschalen van DHL Logistics.

10. Voortzetting 80-90-100% regeling

De afspraken zoals in de CAO 2022-2024 omtrent de 80-90-100 regeling worden verlengd voor de periode van de nieuwe CAO.

Tot slot

Tevens gaan werkgever en vakorganisaties bespreken hoe de splitsing van CAO DHL Logistics vorm gaat krijgen per 1-4-2025. Hiervoor zullen 2 werkgroepen opgestart worden vanaf juni 2024 om zodoende tijdig hier voortgang in te bewerkstelligen.

Digitaal getekend op 26 maart 2024 door:

CNV Vakmensen
René Jongen

DHL Supply Chain
Rob Kersten

FNV
Linda Slagter

DHL Global Forwarding
Monica Buitendijk

DHL Freight
Marjan Bazelmans