

# CAO 2025 - 2027

DHL E-COMMERCE (SERVICES) B.V.

# INHOUD

|               |   |
|---------------|---|
| Ondertekening | 4 |
|---------------|---|

|             |                                                      |    |
|-------------|------------------------------------------------------|----|
| Artikel 1.  | Begripsomschrijving                                  | 5  |
| Artikel 2.  | Werkingssfeer                                        | 5  |
| Artikel 3.  | Indiensttreding                                      | 5  |
| Artikel 4.  | Medewerkersverplichtingen                            | 6  |
| Artikel 5.  | Nevenwerkzaamheden                                   | 6  |
| Artikel 6.  | Standplaats                                          | 6  |
| Artikel 7.  | Loonafspraken 2025-2027                              | 6  |
| Artikel 8.  | Studiekostenregeling                                 | 7  |
| Artikel 9.  | Uitkering bij jubileum                               | 7  |
| Artikel 10. | WIA Verzekeringen                                    | 8  |
| Artikel 11. | Pensioenregeling                                     | 8  |
| Artikel 12. | Ongevallenverzekering                                | 8  |
| Artikel 13. | Uitkering bij overlijden                             | 8  |
| Artikel 14. | Buitengewoon verlof                                  | 8  |
| Artikel 15. | Opzegging                                            | 9  |
| Artikel 16. | Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd      | 9  |
| Artikel 17. | Rechten en verplichtingen bij einde dienstbetrekking | 10 |
| Artikel 18. | Klachten                                             | 10 |
| Artikel 19. | Plichtsverzuim                                       | 10 |
| Artikel 20. | Disciplinaire maatregelen                            | 10 |
| Artikel 21. | Opleggen disciplinaire maatregel                     | 10 |

|                  |                                                                               |           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Artikel 22.      | Kaderleden vakorganisaties                                                    | 11        |
| Artikel 23.      | Vakbondsbijdrage                                                              | 11        |
| Artikel 24.      | Vergoeding lidmaatschapskosten vakorganisaties                                | 11        |
| Artikel 25.      | Fietsregeling                                                                 | 11        |
| Artikel 26.      | Werkonderbreking wegens vorst, sneeuwval en andere natuurlijke omstandigheden | 11        |
| Artikel 27.      | Looptijd, wijziging en opzegging cao                                          | 12        |
| Artikel 28.      | Enige regels van personeelsbeleid                                             | 12        |
| Artikel 29.      | Staking en uitsluiting                                                        | 12        |
| Artikel 30.      | Organisatieverlof                                                             | 12        |
| Artikel 31.      | Werkgelegenheid                                                               | 12        |
| Artikel 32.      | Inhuur van charters                                                           | 13        |
| Artikel 33.      | Bezorgdagen                                                                   | 13        |
| Artikel 34.      | Functievaststelling bezorgdienst                                              | 13        |
| Artikel 35.      | Loon in de bezorgdienst                                                       | 13        |
| Artikel 36.      | Vakantietoelage in de bezorgdienst                                            | 13        |
| Artikel 37.      | Toeslagen bezorgdienst                                                        | 13        |
| Artikel 38.      | (Bovenwettelijk) Aanspraak op ziekengeld                                      | 14        |
| Artikel 39.      | Ziekengeld oproepbezorgers 1e zes maanden                                     | 14        |
| Artikel 40.      | Vakantie in de bezorgdienst                                                   | 14        |
| Artikel 41.      | Vergoeding bij detachering bezorgdienst                                       | 15        |
| <b>Bijlagen:</b> |                                                                               | <b>16</b> |
| 1.               | HR regelingen                                                                 | 17        |
| 2.               | Onderhandelingsakkoord cao DHL eCommerce Services 2025-2027                   | 18        |

Waar in de tekst staat man, hij, hem en/of zijn, dient steeds gelezen te worden het voor de medewerker individueel geïdentificeerde geslacht of voornaamwoord.

# ONDERTEKENING

Collectieve arbeidsovereenkomst  
1 juli 2025 tot en met 31 december 2027

Tussen de ondergetekenden:

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

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

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

DHL e-Commerce (Services) B.V.

FNV

CNV

### Artikel 1 Begripsomschrijving

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) werkgever: DHL e-Commerce (Services) B.V., hierna te noemen DHL;
- b) vakorganisaties: FNV en CNV;
- c) medewerker: iedereen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van DHL;
- d) volledig dienstverband: is een dienstverband met een arbeidsduur van 40 uur per week;
- e) bezorger met vaste dagen en/of uren: die medewerker in de functie van bezorger die een arbeidsovereenkomst met vaste dagen/uren met DHL heeft;
- f) oproepbezorger: die medewerker in de functie van bezorger die een oproepovereenkomst met DHL heeft;
- g) oproepovereenkomst: een arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 7:610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, met uitgestelde prestatieplicht, waarbij de werkgever zich tegenover de medewerker verbindt om hem af of op te roepen wanneer hij arbeid heeft waarvoor de medewerker in aanmerking komt en de medewerker 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;
- h) periodieken: de volgende stap in het uurloon indien men langere tijd in dienst is;
- i) standplaats of CityHub: de locatie waar je gewoonlijk werkt of je werk begint;
- j) feestdag: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag;
- k) nationale feestdag: Koningsdag, Bevrijdingsdag (ten aanzien van de laatste elke 5 jaar, bij jaartallen eindigend op 0 en 5) en overige door de overheid als nationale feestdagen aangemerkte dagen.

Alle afspraken benoemd in deze CAO zijn gebaseerd op een volledig dienstverband, tenzij anders staat vermeld.

### Artikel 2 Werkingssfeer

Deze cao is van toepassing op alle medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben met DHL eCommerce Services B.V..

### 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 medewerker 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 worden met inachtneming van de wettelijke regels.

#### Artikel 4 Medewerkersverplichtingen

1. Zoals voor DHL goed werkgeverschap geldt, dien jij je als goed medewerker te gedragen. Dit houdt onder andere 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 medewerkers 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 voor de ter beschikking gestelde bedrijfskleding worden geheven van €75,- dat wordt ingehouden in 3 termijnen van € 25,- bij de loonbetaling.
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 2025-2027

Gedurende de looptijd van deze cao stijgt het uurloon met 12,5% en wel op de volgende wijze:

|                |               |
|----------------|---------------|
| 1 juli 2025    | 5,5%          |
| 1 januari 2026 | 2%            |
| 1 juli 2026    | 2%            |
| 1 januari 2027 | 1,5%          |
| 1 juli 2027    | 1,5%          |
| 1 juli 2025    | € 15,03 bruto |
| 1 januari 2026 | € 15,33 bruto |
| 1 juli 2026    | € 15,64 bruto |
| 1 januari 2027 | € 15,88 bruto |
| 1 juli 2027    | € 16,11 bruto |

#### Periodieken

Vanaf 1 juli 2026 worden er periodieken geïntroduceerd voor medewerkers die langere tijd in dienst zijn.

Medewerkers die op 1 juli van het kalenderjaar, 3 jaar of langer in dienst zijn, ontvangen een periodiek van 2%. Deze periodiek vindt eerst plaats op 1 juli 2026.

Medewerkers die op 1 juli van het kalenderjaar, 5 jaar of langer in dienst zijn, ontvangen een periodiek van 2%. Deze periodiek vindt eerst plaats op 1 juli 2028.

Gedurende de looptijd van deze CAO ziet het loongebouw er als volgt uit:

| Uurloon        | Trede 1 | Trede 2 |
|----------------|---------|---------|
| 1 juli 2025    | € 15,03 |         |
| 1 januari 2026 | € 15,33 |         |
| 1 juli 2026    | € 15,64 | € 15,95 |
| 1 januari 2027 | € 15,88 | € 16,19 |
| 1 juli 2027    | € 16,11 | € 16,43 |

Voorwaarden:

Om in aanmerking te komen voor een periodiek moet in de 12 maanden voorafgaand aan de periodiekdatum (1 juli van enig kalenderjaar):

- In tenminste 9 maanden loon uit arbeid hebben ontvangen of betaald verlof hebben genoten;
- in de gewerkte maanden gemiddeld 34 uur per maand arbeid zijn verricht;
- mogen aan de medewerker geen disciplinaire maatregelen, zoals beschreven in artikel 20 en 21 (disciplinaire maatregelen en opleggen disciplinaire maatregelen) zijn opgelegd;
- er geen disfunctioneren bij medewerker door werkgever is vastgesteld en dit niet schriftelijk is bevestigd

Op 1 april van het kalenderjaar worden bovenstaande voorwaarden gemeten om te bezien of medewerker in aanmerking komt voor een periodiek per 1 juli van enig kalenderjaar.

Wanneer de medewerker op basis van één of meerdere van bovenstaande voorwaarden niet in aanmerking komt voor een periodiek, dan wordt bij de eerstvolgende periodiek datum opnieuw bekeken of er wel aan de voorwaarden wordt voldaan.

### 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 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:

- 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.
- Als je een studie voortijdig beëindigt, dien je dit aan de afdeling Human Resources bekend te maken.
- 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 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.

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

### Artikel 10 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 na 104 weken arbeidsongeschiktheid aanspraak maakt op een WIA-uitkering. 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 11 Pensioenregeling

1. Je neemt verplicht deel aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer (bedrijfstakpensioenfonds). De hoogte van de totale premie en de hoogte van de medewerkers- en de werkgeverspremie wordt jaarlijks door het Bestuur van het Pensioenfonds Vervoer vastgesteld.
2. De medewerkerspremie wordt maandelijks op je salaris ingehouden.

### Artikel 12 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 polis-

voorwaarden: tweemaal het voor de medewerker 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 medewerker geldende jaarinkomen als bedoeld in de polisvoorwaarden met een minimum van € 22.689,-.
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 13 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 medewerkersverzekeringen.

### Artikel 14 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 <sup>1</sup>                              | 5 dagen |
| f. bij overlijden van je echtgenoot of echtgenote <sup>1</sup>               | 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                                   |         |

<sup>1</sup> Echtgenote of echtgenoot staat gelijk aan geregistreerde partner

- 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,  
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 her-  
halingsoefeningen 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, aan-  
spraak 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 15 Opzegging

- 1. Indien jij of DHL de arbeidsovereenkomst willen beëindigen door  
middel van opzegging, dient de opzegging van de arbeidsover-  
eenkomst 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 16 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 17 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 bedrijfskleding, 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 ontslag bevestiging geven, waarin vermeld staan de duur van de beëindigde arbeidsovereenkomst en de functie die je bij het einde van de arbeidsovereenkomst vervulde.
3. Op jouw verzoek zal DHL je een getuigschrift geven, waaruit 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.

### **Artikel 18 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 eCommerce 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 zijnd sociaal plan, behoren niet tot de competentie van deze klachtencommissie.
3. Samenstelling, werkwijze evenals de in acht te nemen procedu-

reregels van de Klachtencommissie DHL eCommerce Nederland zijn geregeld in de HR regeling Klachtenreglement.

### **Artikel 19 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 medewerker in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

### **Artikel 20 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 cao verhoging of periodieke 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 21 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 22 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 medewerker 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 30 bedoelde dagen te kunnen benutten.

## Artikel 23 Vakbondsbijdrage

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

## Artikel 24 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 medewerker in december in dienst is en voldoet aan de voorwaarden bestaat aanspraak op verrekening.

## Artikel 25 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 arbeidsovereenkomst voor 104 gewerkte uren in de 12 maanden voorafgaand aan de openstelling van de fietsregeling. 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 DHL eCommerce Services 150 per jaar. Aanvragen worden behandeld op volgorde van binnenkomst.

## Artikel 26 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 27 Looptijd, wijziging en opzegging cao**

1. Deze cao geldt vanaf 1 juli 2025 tot en met 31 december 2027.
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. Voordat de looptijd van de CAO verstrijkt zullen partijen er naar 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 28 Enige regels van personeelsbeleid**

1. DHL zal, met inachtneming van objectief aan een functie te stellen eisen, gelijkwaardige medewerkers 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.
2. DHL zal als regel alleen medewerkers in tijdelijke dienst aannemen om te voorzien in een tijdelijke personeelsbehoefte, zoals wegens bijzondere drukte en ziekte van personeel.
3. DHL ziet het als haar taak om, voor zover dit redelijkerwijs in haar vermogen ligt, arbeidsongeschikte medewerkers te laten re-integreren in het arbeidsproces.

**Artikel 29 Staking en uitsluiting**

1. 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) medewerker(s) gegeven ontslag.

2. DHL zal ten aanzien van haar medewerkers het middel van uitsluiting, met als doel een wijziging te brengen in het bij of krachtens deze cao bepaalde, niet toepassen.

**Artikel 30 Organisatieverlof**

1. DHL stelt aan de vakorganisaties een aantal werkdagen beschikbaar ten behoeve van activiteiten van die vakorganisaties.
2. In een jaar niet gebruikte dagen vervallen.

**Artikel 31 Werkgelegenheid**

1. De vakorganisaties zullen tijdig worden geïnformeerd over voorgenomen beslissingen, die een voorzienbare invloed op de werkgelegenheid hebben.
2. 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.
3. 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.
4. Van geval tot geval zal worden vastgesteld in hoeverre de te verstrekken informatie vertrouwelijk dient te blijven en zo ja, hoelang.
5. Bij belangrijke reorganisaties, sluiting e.d. geldt onverlet al wat geregeld is in de Wet op de Ondernemingsraden dat DHL, in geval van ingrijpende reorganisatie, sluiting en/of verkoop van het bedrijf waar deze cao van toepassing is en die invloed heeft op de medewerkers 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 32 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.

### Artikel 33 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.

In lijn met artikel 5:6 lid 4 van de Arbeidstijdenwet kan in overeenstemming met de Ondernemingsraad op vrijwillige basis meer dan 39 zondagen per jaar worden gewerkt.

2. Voor bezorgers met vaste dagen zal als een feestdag op een contractdag valt de vergoeding zoals vermeld in artikel 40, 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 34 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 35.

### Artikel 35 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. Uitbetaling van je loon vindt plaats op of rond de 15e van de maand, volgend op de maand waarin je werkzaamheden hebt verricht.
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 36 Vakantietoeslag in de bezorgdienst

1. Als bezorger heb je per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8 % van jouw jaarloon.
2. Als bezorger, niet zijnde oproepbezorger, krijg je de vakantietoeslag 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 37 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 38 (Bovenwettelijk) Aanspraak op ziekgeld**

- 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 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.
- 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 onregelmatigheidstoeslag hebt ontvangen in de onmiddellijk aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaande betalingsperiode van 12 maanden. De toeslag ter grootte van dit gemiddelde aan onregelmatigheidstoeslag 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 ziektedag.
- 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.
- 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 in ieder geval fysiotherapie, psychologische hulp en diëtist in de aanvullende verzekering.
- Bij een eventuele verlenging van de loondoorbetalingsverplichting

ting voor DHL na het tweede ziektejaar, betaalt DHL 70% van het gemaximeerde loon zoals bedoeld in artikel 7:629 BW.

- 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.
- Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, heb je bij arbeidsongeschiktheid recht op ziekgeld voor een periode van maximaal 13 weken.

**Artikel 39 Ziekgeld oproepbezorgers 1e zes maanden**

- Als je oproepbezorger bent, gelden de leden 1-4 van het vorige artikel niet gedurende de eerste zes maanden van je dienstverband. Voor die eerste zes maanden gelden de volgende afspraken.
- Je hebt als oproepbezorger gedurende de eerste 6 maanden van je dienstverband uitsluitend recht op ziekgeld over de duur van de oproep en over de al afgesproken oproepperiode. Het ziekgeld is gelijk aan 100% van het loon zoals gedefinieerd in artikel 7.

Het ziekgeld wordt vastgesteld op basis van het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen ontvangen in de aan de eerste ziektedag voorafgaande betalingsperiode van 12 kalendermaanden. 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 ziektedag.

**Artikel 40 Vakantie in de bezorgdienst**

- Bij een volledig dienstverband heb je per kalenderjaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen (160 uur) en 4 bovenwettelijke vakantiedagen (32 uur).
- Als je als bezorger slechts een gedeelte van het jaar in dienst bent, heb je naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband 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 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 verlof 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 ge-

baseerd 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 verlofreservering 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 41 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

## 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 SmartConnect en/of de MDW app

# BIJLAGE 2

## ONDERHANDELINGSAKKOORD CAO

### DHL ECOMMERCE SERVICES 2025-2027

Op 17 juni 2025 hebben CAO partijen een onderhandelingsakkoord bereikt voor een nieuwe cao DHL eCommerce Services 2025-2027. Dit akkoord is de uitkomst van de gesprekken die de afgelopen maanden zijn gevoerd tussen DHL eCommerce (Services) B.V., FNV Transport en Logistiek en CNV.

Het volgende is overeengekomen:

#### 1. Looptijd

1 juli 2025 tot en met 31 december 2027 (30 maanden).

#### 2. Bruto uurloon

Gedurende de looptijd van deze cao stijgt het uurloon met 12,5% en wel op de volgende wijze:

|                                                  |      |
|--------------------------------------------------|------|
| Per 1 juli 2025 stijgt het bruto uurloon met:    | 5,5% |
| Per 1 januari 2026 stijgt het bruto uurloon met: | 2%   |
| Per 1 juli 2026 stijgt het bruto uurloon met:    | 2%   |
| Per 1 januari 2027 stijgt het bruto uurloon met: | 1,5% |
| Per 1 juli 2027 stijgt het bruto uurloon met:    | 1,5% |

#### 3. Werken op de zondag

In lijn met artikel 5:6 lid 4 van de Arbeidstijdenwet kan in overeenstemming met de Ondernemingsraad op meer dan 39 zondagen per jaar worden gewerkt.

De medewerker kan niet worden verplicht om op zondagen werken.

#### 4. Wachtdag bij ziekte

De wachtdag voor oproepbezorgers in artikel 56 lid 2 van de cao komt te vervallen.

#### 5. Mentorvergoeding

De mentorvergoeding wordt geïndexeerd op dezelfde wijze als de uurloonstijging van artikel 2 van dit resultaat. De vergoeding is onderdeel van de HR Regelingen.

#### 6. Borg bedrijfskleding

De borg voor de bedrijfskleding voor nieuwe medewerkers in artikel 4 lid 1 sub f wordt verhoogd van € 25,- naar € 75,-.

#### 7. Opzegging cao

Artikel 29 lid 3 van de cao komt te vervallen, lid 4 wordt conform deze afspraak aangepast. Hierdoor is een aparte opzegging van de cao niet meer nodig.

#### 8. Toelichting loonstrook

Gedurende de cao onderhandelingen hebben de vakorganisaties aangegeven dat werknemers behoefte hebben aan meer duidelijkheid over de omvang van de arbeidsduur en de weergave daarvan op de loonstrook. De toelichting op de loonstrook zal door DHL worden aangepast, zodat de bezorgers een helder overzicht krijgen van gewerkte uren, aanvullende uren en correcties. De vakorganisaties zullen tijdens dit proces meegenomen worden.

#### 9. Periodieken

Vanaf 1 juli 2026 worden er periodieken geïntroduceerd. Dat gaat als volgt:

- Medewerkers die op 1 juli van het kalenderjaar, 3 jaar of langer in dienst zijn, ontvangen een periodiek van 2%. Deze periodiek vindt eerst plaats op 1 juli 2026.
- Medewerkers die op 1 juli van het kalenderjaar, 5 jaar of langer in dienst zijn, ontvangen een periodiek van 2%. Deze periodiek vindt eerst plaats op 1 juli 2028.

Om in aanmerking te komen voor een periodiek moet in de 12 maanden voorafgaand aan de periodiekdatum (1 juli van enig kalenderjaar):

1. In tenminste 9 maanden loon uit arbeid hebben ontvangen of betaald verlof hebben genoten;
2. in de gewerkte maanden gemiddeld 34 uur per maand arbeid zijn verricht;
3. mogen aan de medewerker geen disciplinaire maatregelen, zoals beschreven in artikel 22 en 23 (disciplinaire maatregelen en opleggen disciplinaire maatregelen) zijn opgelegd;
4. er geen disfunctioneren bij medewerker door werkgever is vastgesteld en dit niet schriftelijk is bevestigd

Wanneer de medewerker niet in een hogere periodiek is geplaatst op basis van de bovenstaande voorwaarden, dan wordt bij de eerstvolgende periodiek datum opnieuw bekeken of er wel aan de voorwaarden wordt voldaan.

## 10. Cao tekst

Na instemming van de leden van de vakorganisaties worden deze cao afspraken opgenomen in de cao en de nieuwe cao tekst met de bonden afgestemd.

De volgende tekstwijzigingen zijn reeds nu overeengekomen:

- de naam van de cao wijzigt van cao DHL Parcel e-Commerce naar cao DHL eCommerce Services
- deel B (artikel 35 tot en met 48) van de cao komen te vervallen, alsmede bijlagen 1 tot en met 5, 7 en de cao-akkoordteksten van de laatste cao wijzigingen.

De cao tekst wordt door partijen op leesbaarheid nagelopen.

Utrecht, 17 juni 2025

DHL e-Commerce (Services) B.V.

FNV

CNV

DHL eCommerce Services B.V.  
Reactorweg 25  
3542 AD Utrecht  
Nederland

[www.dhlecommerce.nl](http://www.dhlecommerce.nl)

Druk- en zetfouten zijn voorbehouden

Versie 1.0/2025