



Collectieve arbeidsovereenkomst

FedEx Express Netherlands B.V.

1 juni 2026 – 31 mei 2028

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	2
----------------------	----------

CONSIDERANS	6
--------------------	----------

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN	7
---	----------

1.1 DEFINITIEBEPALING	7
---------------------------------	----------

ARTIKEL 1 DEFINITIES	7
-------------------------	---

1.2 BEPALINGEN BETREFFENDE DE CAO	9
---	----------

ARTIKEL 2 KARAKTER CAO	9
---------------------------	---

ARTIKEL 3 LOOPTIJD	9
-----------------------	---

ARTIKEL 4 TUSSENTIJDSE HERZIENING	9
--------------------------------------	---

1.3 VERPLICHTINGEN CAO-PARTIJEN	9
---	----------

ARTIKEL 5 GESCHILLENREGELING	9
---------------------------------	---

ARTIKEL 6 INFORMATIEVERSCHAFFING AAN VAKBONDEN	9
---	---

1.4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	10
---	-----------

ARTIKEL 7 ALGEMEEN	10
-----------------------	----

ARTIKEL 8 VERMELDING CAO	10
-----------------------------	----

ARTIKEL 9 TER BESCHIKKING STELLEN CAO	10
--	----

ARTIKEL 10 KLACHTRECHT	10
---------------------------	----

1.5 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	10
---	-----------

ARTIKEL 11 ALGEMEEN	10
------------------------	----

ARTIKEL 12 VOLDOEN AAN REDELIJKE OPDRACHTEN	10
--	----

ARTIKEL 13 GEWETENSBEZWAREN	10
--------------------------------	----

ARTIKEL 14 VERPLICHTING TOT HET DRAGEN VAN BEDRUFKLEDING	11
---	----

ARTIKEL 15 GEHEIMHOUDING	11
-----------------------------	----

ARTIKEL 16 VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN OP HET WERK	11
---	----

ARTIKEL 17 NEVENBEZIGHEDEN	12
-------------------------------	----

ARTIKEL 18 AFSTAND VAN RECHTEN TER ZAKE VAN UITVINDINGEN EN PRESTATIES	12
---	----

ARTIKEL 19 DISCIPLINAIRE MAATREGELEN	12
---	----

ARTIKEL 20 INHOUDING LOONHEFFING	13
-------------------------------------	----

HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST	14
--	-----------

ARTIKEL 21 AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	14
---	----

ARTIKEL 22 PROEFTIJD	14
-------------------------	----

ARTIKEL 23 DE ARBEIDSOVEREENKOMST	14
--------------------------------------	----

ARTIKEL 24 OPZEGGING ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALED TIJD	14
--	----

ARTIKEL 25 BEÏNDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD	15
---	----

ARTIKEL 26 BEÏNDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ STRUCTUREEL FUNCTIONELE BEPERKING	15
--	----

ARTIKEL 27 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST WEGENS BEREIKEN AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD	15
--	----

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR **16**

3.1 ARBEIDSDUUR **16**

ARTIKEL 28	DEFINITIES	16
ARTIKEL 29	NORMALE ARBEIDSDUUR	17
ARTIKEL 30	ARBEIDSTUD	17
ARTIKEL 31	VASTSTELLING ARBEIDSTUDEN	17
ARTIKEL 32	NACHTDIENST	17
ARTIKEL 33	RUSTTUD VAN VIJFDAAGSE WERKWEEK	17
ARTIKEL 34	PAUZE	18
ARTIKEL 35	ZON- EN FEESTDAGEN	18
ARTIKEL 36	ARBEIDSTUD INCLUSIEF OVERWERK	19
ARTIKEL 37	WAAKDIENT	19
ARTIKEL 38	AFWIJKEN VAN ARBEIDSTUDEN	19
ARTIKEL 39	BUZONDERE GROEPEN	19

3.2 VAKANTIE **20**

ARTIKEL 40	VAKANTIEJAAR	20
ARTIKEL 41	VAKANTIE	20
ARTIKEL 42	VAKANTIE BIJ AANVANG RESPECTIEVELIJK BEÏNDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST IN DE LOOP VAN HET KALENDERJAAR	21
ARTIKEL 43	AFRONDING	21
ARTIKEL 44	OPNEMEN VAN VAKANTIE	21
ARTIKEL 45	OPBOUW VAKANTIEAANSPRAKEN WANNEER DE WERKNEMER GEEN ARBEID VERRICHT	22
ARTIKEL 46	OPBOUW VAKANTIEAANSPRAKEN TUDENS GEDEELTELIJKE ONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF ONGEVAL	22
ARTIKEL 47	SAMENVALLLEN VAKANTIEDAGEN MET ANDERE DAGEN WAAROP GEEN ARBEID WORDT VERRICHT	22
ARTIKEL 48	OVERSCHRIJVING EN VERJARING VAN VAKANTIE	22
ARTIKEL 49	ONTSLAG EN VAKANTIE	23

3.3 BUITENGEWOON VERLOF **23**

ARTIKEL 50	BUITENGEWOON VERLOF VAN KORTE EN LANGE DUUR	23
ARTIKEL 51	OULDERSCHAPSVERLOF EN WET ARBEID EN ZORG	24

HOOFDSTUK 4 BELONINGEN **26**

4.1 SALARIS **26**

ARTIKEL 52	VERLAGEN VAN HET SALARIS	26
ARTIKEL 53	UITBETALING MAANDINKOMEN	26
ARTIKEL 54	TOEKENNING VAN DE SALARISSCHAAL	26
ARTIKEL 55	SALARISVASTSTELLING	26
ARTIKEL 56	INPASSING IN SALARISSCHAAL VOOR IN DIENST TREDEND PERSONEEL	26
ARTIKEL 57	SALARISAANPASSING VOOR WERKNEMERS INGEDEELD IN DE SCHALEN 1 TOT EN MET 7, IS1 TOT EN MET 3, SP1 TOT EN MET 3 EN PV1 EN 2	26
ARTIKEL 58	SALARISAANPASSING VOOR WERKNEMERS INGEDEELD IN DE SCHALEN 8 TOT EN MET 17, S0 TOT EN MET S7, IS5, SP4 T/M 10, PS1 TOT EN MET 6 EN PV3 EN 4	27
ARTIKEL 59	OVERGANG NAAR EEN HOGERE SCHAAI – CAREER PROGRESSION EN PROMOTION	28

ARTIKEL 60	VARIABELE BELONING	29
ARTIKEL 61	VAKANTIE-UITKERING	29
ARTIKEL 62	ALGEMENE AANPASSING VAN HET SALARIS	29
	VERVALLEN	29
ARTIKEL 63	EINDEJAARSUITKERING	29
4.2	TOELAGEN	29
ARTIKEL 65	BIJZONDERE TOELAGE	29
ARTIKEL 66	TOELAGE VOOR HET WERKEN OP ONGEBRUIKELIJKE TIJDSTIPPEN (TOT.)	29
ARTIKEL 67	TOELAGE AFBOWWREGELING TOT.	30
4.3	TOESLAGEN	31
ARTIKEL 68	TOESLAG VOOR OVERWERK	31
ARTIKEL 69	TOESLAG VOOR WAAKDIENT	32
ARTIKEL 70	AFBOWWREGELING TOESLAG WAAKDIENT	33
ARTIKEL 71	TOESLAG VOOR HET WERKEN OP FEESTDAGEN	34
ARTIKEL 72	TOESLAG VOOR WAARNEMING FUNCTIE	34
4.4	DIVERSEN	35
ARTIKEL 73	FUNCTIEWAARDERING	35
ARTIKEL 74	JUBILEUMGRATIFICATIE	35
HOOFDSTUK 5	SOCIALE VOORZIENINGEN EN PENSIONERING	37
ARTIKEL 75	COLLECTIEVE ONGEVALLNVERZEKERING	37
ARTIKEL 76	DOORBETALING TIJDENS ZIEKTE	37
ARTIKEL 77	DOORBETALING TIJDENS ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF	38
ARTIKEL 78	BEDRIJFSGENEESKUNDIGE BEGELEIDING	38
ARTIKEL 79	BELEID BIJ ZIEKTE	39
ARTIKEL 80	OVERLUDENSUITKERING	39
ARTIKEL 81	AANMELDING PENSIOENFONDS	40
HOOFDSTUK 6	HR-BELEID	41
ARTIKEL 82	HR-BELEID	41
ARTIKEL 83	MIN/MAX-ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	41
HOOFDSTUK 7	VERGOEDINGSREGELINGEN	42
ARTIKEL 84	VERGOEDINGSREGELING WOON-WERK	42
ARTIKEL 85	THUISWERKVERGOEDING	42
ARTIKEL 86	VERGOEDINGSREGELING VERHUISKOSTEN	42
ARTIKEL 87	VERGOEDINGSREGELING MAALTJD BIJ OVERWERK	44
HOOFDSTUK 8	VAKBONDSWERK	45
ARTIKEL 88	VAKBONDSBIJDRAGE	45

ARTIKEL 89	VAKBONDSFACILITEITEN	45
ARTIKEL 90	VAKBONDSVERLOF	46

BIJLAGEN	48
-----------------	-----------

BIJLAGE 1.A – SALARISSCHALEN 1 T/M 7 (OP BASIS VAN 39,25 UUR/WEEK)	49
BIJLAGE 1.B – SALARISSCHALEN 8 T/M 17 (OP BASIS VAN 39,25 UUR/WEEK)	50
BIJLAGE 1.C – SALARISSCHALEN SALES (OP BASIS VAN 39,25 UUR/WEEK)	51
BIJLAGE 1.D – SALARISSCHALEN INSIDE SALES (OP BASIS VAN 39,25 UUR/WEEK)	52
BIJLAGE 1.E – SALARISSCHALEN SPECIAL SERVICES (OP BASIS VAN 39,25 UUR/WEEK)	54
BIJLAGE 1.F – SALARISSCHALEN PV (OP BASIS VAN 39,25 UUR/WEEK)	56
BIJLAGE 2 – FEDEx FLEXMODEL	58
BIJLAGE 3 – KLACHTRECHTPROCEDURE	60
BIJLAGE 4 – BELONINGSREGELING INTERNATIONALE CHAUFFEURS	61
BIJLAGE 5 – KADERS ARBEIDSTIJDBESLUIT VERVOER (INFORMATIEF; DE ACTUELE WETGEVING GELDT)	62
BIJLAGE 6 – INTELLECTUELE EIGENDOMSRECHTEN (ARTIKEL 18)	64
BIJLAGE 7 – BEPALINGEN OUD-POSTWERKNEMERS	67
BIJLAGE 7.A – SALARISSCHALEN 1 T/M 17 (OP BASIS VAN 37 UUR/WEEK)	70
BIJLAGE 7.B – SALARISSCHALEN SALES (OP BASIS VAN 37 UUR/WEEK)	71
BIJLAGE 7.C – SALARISSCHALEN INSIDE SALES (OP BASIS VAN 37 UUR/WEEK)	72
BIJLAGE 7.D – SALARISSCHALEN SPECIAL SERVICES (OP BASIS VAN 37 UUR/WEEK)	73
BIJLAGE 7.E – SALARISSCHALEN PV (OP BASIS VAN 37 UUR/WEEK)	75
BIJLAGE 8 – RVU-REGELING FEDEx	77

Considerans

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst voor FedEx, te weten:

1. **FedEx Express Netherlands B.V.**, statutair gevestigd te Amsterdam ('FedEx Express') en rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M.M. Penninks en mevrouw S.A. Mertens

Verder te noemen 'werkgever'

en

2. **FNV**, statutair gevestigd te Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw J. Lohle.
3. **Bond van Post Personeel** ('BVPP'), gevestigd te Tilburg en kantoor houdende te Leidschendam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer G. Van Rijn
4. **CNV Publieke Diensten**, onderdeel van CNV statutair gevestigd te Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de R. Koster

Partijen 2 tot en met 4 gezamenlijk te noemen 'vakbonden'

nemen bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst in overweging dat:

- het overleg tussen partijen is gebaseerd op het beginsel dat partijen zich laten leiden door zowel het belang van de bij deze cao aangesloten werkgevers als het belang van de bij deze werkgevers werkzame personen;
- het de bedoeling van partijen is om gedurende de looptijd van de cao de arbeidsrust te verzekeren en alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen naleven c.q. de naleving daarvan met alle ten dienste staande middelen te zullen bevorderen;

en zijn als volgt overeengekomen:

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1.1 Definitiebepaling

Artikel 1 Definities

Cao	deze collectieve arbeidsovereenkomst zoals overeengekomen tussen werkgever en vakbonden;
Werkgever	de partij in de considerans genoemd onder 1;
Vakbonden	elk der partijen in de considerans genoemd onder 2, 3 en 4;
Werknemer	de persoon in dienst van de werkgever die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde schalen. Als werknemer in de zin van deze cao wordt echter niet beschouwd: - degene die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft van drie maanden of minder. Hiervan is uitgezonderd degene die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft van drie maanden of minder waarop het FedEx Flexmodel als bedoeld in Bijlage 2 – FedEx Flexmodel van toepassing is verklaard. Degene met wie na de termijn van drie maanden of minder, anders dan voor vakantiewerk en opvang van piekdrukke, binnen een termijn van drie maanden opnieuw een arbeidsovereenkomst voor dezelfde werkzaamheden wordt gesloten waardoor de totale duur van de arbeidsovereenkomst meer dan zes maanden bedraagt, wordt geacht vanaf dat moment werknemer in de zin van deze cao te zijn; - degene met een leer-/arbeidsovereenkomst, dan wel degene op een werkervaringsplaats; Waar in deze cao gesproken wordt van ‘werknemer’, wordt hiermee zowel de mannelijke, vrouwelijke als de genderneutrale werknemer bedoeld.
Maandsalaris	het voor de werknemer vastgestelde bruto basissalarisbedrag, exclusief toelagen en toeslagen;
Salaris	Bruto maandsalaris;
Maandinkomen	het bruto maandsalaris verhoogd met de toelagen vermeld in deze cao. Toeslagen maken hier geen deel van uit;

Salaris per uur	bij een normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 29 (Normale arbeidsduur) lid 1 van gemiddeld 39,25 uur 1/170,6 ^e deel van het salaris;
Werkbare uren	bij een normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 32 (Normale arbeidsduur) lid 1 van gemiddeld 39,25 uur 170,6 uur per maand en 2047,20 uur per jaar, voor een deeltijdwerker geldt toepassing naar rato van het deeltijdpercentage.
Deeltijdwerker	de werknemer die minder dan het normale aantal uren arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond;
Functie	het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
Plaats van tewerkstelling	de gemeente waarin of van waaruit de werkzaamheden over het algemeen worden verricht;
Werktijdsregeling	de door de werkgever voor de werknemers of groepen van werknemers vastgestelde arbeidstijden;
Bevoegde ondernemingsraad	het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden;
Internationale chauffeur	de werknemer die vaste linehaul-ritten naar het buitenland rijdt. Op de internationale chauffeur is in afwijking van deze cao het bepaalde in Bijlage 4 – Beloningsregeling internationale chauffeurs) van toepassing;
Pensioenfonds	het Pensioenfonds Vervoer;
Pensioenreglement	het geldende pensioenreglement van het toepasselijke Pensioenfonds;
Werking	rechten voortvloeiend uit bepalingen van voorgaande cao's komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Dit betekent onder meer dat waar en voor zover deze cao mindere afspraken geeft, inclusief maar niet beperkt tot artikelen betreffende pensioen, geen recht bestaat op het meerdere uit voorgaande cao's.

1.2 Bepalingen betreffende de cao

Artikel 2 Karakter cao

De cao is een minimum-cao, tenzij de cao anders bepaalt. Werkgever kan een werknemer in dienst nemen of houden onder voorwaarden die in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze cao is bepaald, met uitzondering van de cao-bepalingen die een standaardkarakter hebben. Daarvan kan niet worden afgeweken.

Een aantal bepalingen uit de TNT-cao van 1 januari 2018 t/m 30 september 2019 blijven voor een beperkte groep werknemers (de zogenaamde oud-Postwerknemers) van toepassing. Deze bepalingen zijn te vinden in Bijlage 7 – Bepalingen oud-Postwerknemers. De nummering van die artikelliden komt voort uit de cao 2018-2019.

Artikel 3 Looptijd

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 24 maanden. Zij treedt in werking op 1 juni 2026 en eindigt derhalve op 31 mei 2028.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient ten minste drie maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.

Artikel 4 Tussentijdse herziening

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland zijn zowel de werkgever als de vakbonden gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.
2. Ingeval toepassing van deze cao tot gevolgen leidt die door partijen niet zijn voorzien, kunnen partijen dit aan de orde stellen en zullen partijen streven naar een oplossing hiervoor.

1.3 Verplichtingen cao-partijen

Artikel 5 Geschillenregeling

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen de werkgever en de vakbonden zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen twee maanden nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil schriftelijk aan de andere partijen bij de overeenkomst heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil voorleggen aan een daartoe in te stellen paritair samengestelde interpretatiecommissie die advies zal uitbrengen aan partijen.

Artikel 6 Informatieverschaffing aan vakbonden

De werkgever zal de vakbonden ten minste tweemaal per jaar informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan de ontwikkelingen met betrekking tot het personele, organisatorische, commerciële, financieel-economische en technische beleid.

1.4 Verplichtingen van de werkgever

Artikel 7 Algemeen

De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

Artikel 8 Vermelding cao

De werkgever zal in de met de werknemer te sluiten arbeidsovereenkomst vermelden dat de cao van toepassing is.

Artikel 9 Ter beschikking stellen cao

De cao wordt geplaatst op intranet waar de werknemer deze kan raadplegen. Op verzoek van de werknemer wordt de cao aan hem verstrekt.

Artikel 10 Klachtrecht

De werknemer, die van mening is dat hij door de toepassing van de onderhavige cao in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan met inachtneming van het bepaalde in de toepasselijke klachtrechtprocedure (Bijlage 3 – Klachtrechtprocedure) een klacht indienen bij de werkgever. Vaststelling en wijziging van de klachtrechtprocedure vindt plaats na consultatie van de ondernemingsraad.

1.5 Verplichtingen van de werknemer

Artikel 11 Algemeen

1. De werknemer is gehouden zijn functie naar behoren te verrichten en al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is gehouden aan de door of namens de werkgever vastgestelde te zijner kennis gebrachte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen.

Artikel 12 Voldoen aan redelijke opdrachten

1. De werknemer zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het verrichten van andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden.
2. De werknemer zal, indien de werkgever dat nodig acht, op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn gebruikelijke zijn opgedragen werkzaamheden verrichten, wanneer dat redelijkerwijs van hem wordt verlangd.
3. Het verrichten van andere werkzaamheden en/of het op een andere plaats van tewerkstelling verrichten van werkzaamheden zal in de regel een tijdelijk karakter hebben. Een en ander vindt eerst plaats na overleg met de betrokken werknemer.
4. Indien de werkgever dat nodig acht is de werknemer die de leeftijd van 56 jaar nog niet heeft bereikt, verplicht ook boven de overeengekomen arbeidsduur arbeid te verrichten, dan wel zich beschikbaar te houden voor het zo nodig verrichten van arbeid.

Artikel 13 Gewetensbezwaren

1. De werknemer die meent ernstige gewetensbezwaren te hebben tegen (een onderdeel van) zijn functie, kan zijn bezwaren bij de werkgever kenbaar maken, tenzij genoemde bezwaren reeds bestonden ten tijde van de aanvang van zijn functie en de

werknemer deze destijds niet heeft kenbaar gemaakt, hoewel hij redelijkerwijs kon verwachten dat zijn bezwaren relevant zouden zijn voor zijn functie vervulling.

2. Indien de werkgever overtuigd is van de ernstige gewetensbezwaren van de werknemer zal de werkgever zich inspannen om, voor zover redelijkerwijs mogelijk, een passende oplossing te zoeken.
3. Indien binnen een termijn van drie maanden geen passende oplossing kan worden gevonden en de werknemer na deze termijn niet alsnog bereid is de desbetreffende werkzaamheden te verrichten, is de werkgever gerechtigd de arbeidsovereenkomst met de werknemer op te zeggen.

Artikel 14 Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding

De werknemer is verplicht de door de werkgever voor de functie voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. De werknemer is hiervoor geen bijdrage verschuldigd. De kosten van reiniging en onderhoud van de bedrijfskleding zijn voor rekening van de werknemer.

Artikel 15 Geheimhouding

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf, de klanten en andere relaties van het bedrijf bekend is, waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.

Artikel 16 Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk

1. De werknemer zal, met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermijding van gevaren voor hemzelf of voor anderen.
2. De werknemer zal de door de werkgever vastgestelde en te zijner kennis gebrachte veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid naleven. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen te gebruiken.
3. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
4. Indien de werknemer van de werkgever een vergoeding ontvangt voor het gebruik van eigen middelen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden in plaats van een bedrijfsmiddel, is hij verplicht ervoor zorg te dragen dat dit middel in een zodanige staat van onderhoud is dat dit geen onnodige belasting of veiligheidsrisico's bij de uitvoering met zich brengt.
5. Bij twijfel of de werknemer de belasting van de werkzaamheden nog op een goede wijze aankan blijkt uit bijvoorbeeld het ziektedossier/-historie van de werknemer, kan de werkgever de werknemer aanmelden bij de Arbodienst voor een persoonlijk belastbaarheidsonderzoek. Dit onderzoek kan eventueel een op zijn functie toegespitste conditietest omvatten.
6. De werknemer is gehouden al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten en draagt in die zin verantwoordelijkheid voor zijn gedrag dat van invloed is op het voorkomen van verzuim als gevolg van ziekte en/of structureel functionele beperking.

7. De werknemer zal actief deelnemen aan de aangeboden voorlichtings-, instructie- en trainingsprogramma's. Indien dit naar het oordeel van de werkgever buiten de arbeidstijd dient plaats te vinden teneinde de voortgang van de werkprocessen niet te belemmeren, is hierop artikel 68 (Toeslag voor overwerk) van toepassing met dien verstande dat de voor de werknemer geldende toeslag de helft bedraagt van het bepaalde in artikel 68. De werkgever zal over de vormgeving en de implementatie daarvan overleg voeren met zijn bevoegde ondernemingsraad conform de Wet op de ondernemingsraden c.q. Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 17 Nevenbezigheden

1. De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenbezigheden voordat hij daarmee aanvangt, dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
2. Het is de werknemer niet toegestaan betaalde noch onbetaalde nevenbezigheden te verrichten:
 - die concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever;
 - waardoor sprake is van onverenigbaarheid van functies;
 - die, medisch gezien in combinatie met de functie bij het bedrijf van de werkgever, een te zware fysieke of geestelijke belasting voor de werknemer vormen;
 - die schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf van de werkgever;
 - waardoor strijdigheid ontstaat met het bepaalde in de Arbeidstijdenwet.
3. De werknemer die twijfelt of de door hem te verrichten nevenbezigheden in strijd zijn met het gestelde in lid 2, kan de werkgever toestemming vragen voor deze nevenbezigheden. De werkgever zal aan de werknemer binnen vier weken schriftelijk en gemotiveerd zijn beslissing kenbaar maken.

Artikel 18 Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties

Op de arbeidsovereenkomst is de inhoud van Bijlage 6 – Intellectuele eigendomsrechten (artikel 18) met betrekking tot intellectuele eigendomsrechten van toepassing. De inhoud van Bijlage 6 is vastgesteld door de werkgever.

Artikel 19 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a. waarschuwing of berisping;
 - b. schorsing;
 - c. al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie;
 - d. ontslag.
2. Bij de in lid 1 sub b genoemde maatregel kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met inhouding van het maandinkomen. Bij de in lid 1 sub c genoemde maatregelen kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met toekenning van een lagere salarisschaal dan de salarisschaal die op dat moment voor de werknemer geldt.

3. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die de bepalingen van Artikel 17 (Nevenbezigheden) en/of de voorschriften bij ziekte van de FedEx People Manual overtreedt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
- schriftelijke waarschuwing;
 - beperking van de doorbetaling van het maandinkomen tijdens ziekte tot het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon;
 - afschrijven van maximaal 16 vakantie-uren. Voor de deeltijdwerker wordt het maximum naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 20 Inhouding loonheffing

De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer, tenzij in deze cao expliciet anders overeengekomen.

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

Artikel 21 Aard van de arbeidsovereenkomst

1. Arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan al dan niet met toepassing van het FedEx Flexmodel (Bijlage 2 – FedEx Flexmodel) worden aangegaan. Indien de werkgever in de arbeidsovereenkomst het FedEx Flexmodel van toepassing verklaart, geldt het bepaalde in Bijlage 2 – FedEx Flexmodel (FedEx Flexmodel). Indien in de arbeidsovereenkomst het FedEx Flexmodel niet van toepassing is verklaard, kan tijdens de duur van de overeenkomst of de direct opeenvolgende arbeidsovereenkomst(en) het FedEx Flexmodel niet alsnog van toepassing worden verklaard.

Artikel 22 Proeftijd

1. Indien werkgever en werknemer een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide gelijk. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
3. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

Artikel 23 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
2. Werknemer ontvangt bij indiensttreding een ondertekend exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst voldoet aan de eisen van artikel 7:665 van het Burgerlijk Wetboek. Als op werknemer het Flexmodel van toepassing is, zal dat in de arbeidsovereenkomst worden vermeld.
3. Voorts kan de arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen bevatten met betrekking tot het verrichten van nevenbezigheden en/of een non-concurrentiebeding

Artikel 24 Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De werkgever en de werknemer nemen bij het bepalen van de opzegtermijn het volgende in acht: de opzegtermijn bedraagt voor de werkgever bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - korter dan 5 jaar heeft geduurd: één maand;
 - 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - 15 jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
2. De opzegtermijn bedraagt voor de werknemer één maand.
3. De opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de kalendermaand.
4. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst worden de opvolgende arbeidsovereenkomsten bij de werkgever samengeteld.

5. De werkgever kan een langere opzegtermijn overeenkomen met de werknemer. In dat geval is de opzegtermijn voor de werkgever gelijk aan die van de werknemer.

Artikel 25 Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst, bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, dan wel bij terugkeer van de tijdelijk afwezige werknemer.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk door de werknemer worden opgezegd. In dat geval geldt dat:
 - a. de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van één maand, en
 - b. de arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van de kalendermaand.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan vanaf één jaar of langer kan tussentijds schriftelijk door zowel werkgever als de werknemer worden opgezegd. In dat geval geldt dat:
 - a. de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van één maand, en
 - b. de arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van de kalendermaand.

Artikel 26 Beëindiging arbeidsovereenkomst bij structureel functionele beperking

1. Indien de werknemer uit hoofde van ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn functie ongeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst twee jaar na aanvang van de structureel functionele beperking beëindigd.
2. Tot beëindiging wordt pas overgegaan nadat een zorgvuldig onderzoek is ingesteld naar de mogelijkheid om de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever te herplaatsen in een passende functie.
3. De termijn van twee jaar genoemd in lid 1 wordt verkort indien en tot het moment waarop is vastgesteld dat de werknemer zonder gegronde reden weigert gevolg te geven aan redelijke voorschriften of getroffen maatregelen gericht op re-integratie, weigert passende arbeid te verrichten, weigert zijn medewerking te verlenen met betrekking tot een plan van aanpak dan wel onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie.
4. Indien de werknemer binnen uiterlijk een half jaar na de op grond van lid 1 geplande datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst zou zijn, kan op schriftelijk verzoek van de werknemer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitgesteld tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin het jubileum kan worden gevierd.

Artikel 27 Einde arbeidsovereenkomst wegens bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Voortzetting van het dienstverband na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is uitsluitend mogelijk na voorafgaand overleg tussen werknemer en werkgever. De uiteindelijke beslissing hierover ligt bij de werkgever.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur

3.1 Arbeidsduur

Artikel 28 Definities

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. Arbeid: elke lichamelijke of geestelijke inspanning die de werkgever van de werknemer verlangt. Woon-werkverkeer valt hier niet onder;
 - b. Arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer arbeid verricht;
 - c. Dienst: een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden;
 - d. Rusttijd: de tijd waarin geen arbeid wordt verricht gelegen tussen twee opeenvolgende diensten;
 - e. Dag: de tijd tussen 0.00 en 24.00 uur;
 - f. Nachtdienst: een dienst waarbij meer dan één uur arbeid wordt verricht tussen 0.00 en 06.00 uur;
 - g. Pauze: een aaneengesloten tijdruimte van ten minste 15 minuten waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid;
 - h. Werk: arbeid;
 - i. Feestdag: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd;
 - j. Waakdienst: de tijd waarin de werknemer tijdens de rusttijd verplicht is zich beschikbaar te houden om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid te verrichten;
 - k. Normale arbeidsduur: de arbeidsduur voor de werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst;
 - l. Rooster: de staat waarop de voor de werknemer elkaar opvolgende diensten zijn aangegeven;
 - m. Atw: Arbeidstijdenwet;
 - n. Atb: Arbeidstijdenbesluit;
 - o. Atb Vervoer: Arbeidstijdenbesluit vervoer.
2. Voor een bestuurder van een auto met een laadvermogen van meer dan 500 kilogram tot en met 3.500 kilogram is het in deze cao bepaalde ten aanzien van arbeidstijd, rusttijd, pauze en uren arbeid per week niet van toepassing. Voor deze werknemer gelden de kaders zoals opgenomen in Bijlage 5 – Kaders Arbeidstijdenbesluit vervoer (informatief; de actuele wetgeving geldt) (Kaders Arbeidstijdenbesluit vervoer) onder A.
3. Voor een bestuurder van een auto met een laadvermogen van meer dan 3.500 kilogram is het in deze cao bepaalde ten aanzien van arbeidstijd, rusttijd, pauze en uren arbeid per week niet van toepassing. Voor deze werknemer gelden de kaders zoals opgenomen in Bijlage 5 – Kaders Arbeidstijdenbesluit vervoer (informatief; de actuele wetgeving geldt) (Kaders Arbeidstijdenbesluit vervoer) onder B.

Artikel 29 Normale arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bij een voltijdse arbeidsovereenkomst bedraagt bij de werkgever gemiddeld 39,25 uur per week.
2. De werkgever kan in overleg met de vakbonden aan groepen werknemers die met bepaalde werkzaamheden zijn belast een reductie op de normale arbeidsduur verlenen.
3. De werknemer ontvangt het bij een normale arbeidsduur behorend maandsalaris.
4. Werknemers met een voltijds arbeidsovereenkomst zijn in de regel voor 40 uur per week ingeroosterd c.q. werkzaam, in welk geval zij 0,75 uur per week compensatie in tijd (arbeidsduurverkortings, 'ADV') ontvangen.

Artikel 30 Arbeidstijd

1. De arbeidstijd per dienst bedraagt ten hoogste 9,5 uren.
2. De arbeidstijd in een rooster bedraagt per week ten hoogste 45 uren.
3. De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot de tijd gedurende welke bepaalde aan de functie verbonden werkzaamheden ten hoogste mogen worden verricht.

Artikel 31 Vaststelling arbeidstijden

1. De elkaar opvolgende diensten worden vastgelegd in roosters, die een periode van een kwartaal, een half jaar of een jaar met de bij de werkgever geldende normale arbeidsduur beslaan. Voor voltijdwerkers bedraagt de maximum arbeidstijd in die roosters 45 uren per week en de minimum arbeidstijd 30 uren per week.
2. De vaststelling, wijziging of intrekking van de werktijdregeling geschiedt in overleg met de bevoegde ondernemingsraad.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever in overleg met het bevoegde ondernemingsraad afwijken van de mededelingstermijn zoals opgenomen in artikel 4:2 lid 1 en 2 Atw.

Artikel 32 Nachtdienst

1. De arbeidstijd per nachtdienst bedraagt ten hoogste 10 uren.
2. De werknemer kan ten hoogste in een reeks van acht nachtdiensten achtereenvolgende arbeid verrichten.
3. In elke periode van 13 achtereenvolgende weken kan de werknemer ten hoogste 39 maal nachtdienst verrichten, hetzij ten hoogste 38 nachtelijke uren arbeid verrichten in elke periode van twee achtereenvolgende weken. Indien de dienst eindigt voor of op 02.00 uur kan de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste 52 maal nachtdienst verrichten.
4. De werknemer die 11 jaar of korter verwijderd is van het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd is niet verplicht om nachtdienst te verrichten indien drie uur of meer van de arbeidstijd in de dienst valt tussen 0.00 en 06.00 uur.

Artikel 33 Rusttijd van vijfdaagse werkweek

1. De rusttijd bedraagt ten minste 11 uren onafgebroken in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren. Eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren kan de rusttijd worden ingekort tot ten minste 8 uren, mits de werknemer in deze 8 uren niet hoeft te reizen.

2. De rusttijd na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur bedraagt ten minste 14 uren. Eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren kan de rusttijd worden ingekort tot ten minste 8 uren, mits de werknemer in deze 8 uren niet hoeft te reizen. In het geval ten minste 3 nachtdiensten achtereen verricht zijn waarop aansluitend geen nachtdienst wordt verricht, bedraagt de onafgebroken rusttijd na de laatste nachtdienst ten minste 48 uren.
3. De werkgever streeft ernaar dat de werknemer in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd van 48 uren heeft, waardoor een vijfdaagse werkweek wordt bereikt.

Artikel 34 Pauze

1. Een arbeidstijd in een aaneengesloten dienst van meer dan 5,5 uren wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt in dat geval ten minste 30 minuten.
2. Bij een aaneengesloten dienst met een arbeidstijd van meer dan 8 uren bedraagt de pauze 45 minuten, waarvan ten minste 30 minuten aaneengesloten.
3. Onderbrekingen in de arbeidstijd van een dienst van minder dan 15 minuten worden aangemerkt als arbeidstijd.
4. De werkgever bepaalt in welke gevallen en in hoeverre onderbrekingen in de dienst bij wijze van uitzondering als arbeidstijd meetellen.
5. De pauze kan achterwege blijven:
 - in geval van solitaire functies waar vervanging tijdens pauzes organisatorische problemen oplevert, of
 - in situaties waar de aard van het werk met zich brengt dat de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden steeds bereikbaar moet zijn.

Artikel 35 Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende:
 - a. geen arbeid wordt verricht op ten minste 13 zondagen per periode van 6 maanden. De werknemer heeft recht op ten minste 26 vrije zondagen per jaar;
 - b. de werknemer wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de Sabbat of op de Zevendedag viert, overeenkomstige toepassing ten aanzien van de Sabbat onderscheidenlijk de Zevendedag, indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft gericht tot de werkgever;
 - c. op andere feestdagen samenhangend met godsdienstige opvattingen, wordt op verzoek van de werknemer bij het inroosteren van werk zoveel mogelijk rekening gehouden met bedoelde dagen, dan wel wordt de desbetreffende werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen.
2. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, zal het maandinkomen worden doorbetaald.

3. Voor de werknemer, die zijn onafgebroken wekelijkse rusttijd in het algemeen niet op zaterdag en zondag heeft en die als gevolg van het samenvallen van feestdagen met zijn rusttijd structureel gezien meer moet werken dan een werknemer die zijn onafgebroken wekelijkse rusttijd in het algemeen wel op zaterdag en zondag heeft, wordt per werkgever de wijze van compensatie geregeld.

Artikel 36 Arbeidstijd inclusief overwerk

Indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid incidenteel en voor korte tijd dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt, verricht de werknemer arbeid voor ten hoogste:

- 12 uren per dag;
- 9 uren per nachtdienst, bij een nachtdienst met 3 nachtelijke uren of meer, dan wel 10 uren per nachtdienst, bij een nachtdienst met minder dan 3 nachtelijke uren.
- 54 uren per week.

Artikel 37 Waakdienst

Voor het verrichten van waakdienst geldt dat een werknemer ten hoogste eenmaal per periode van 4 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten waakdienst kan verrichten.

Artikel 38 Afwijken van arbeidstijden

1. De werkgever kan om dringende redenen van bedrijfsbelang zodanig afwijken van het gestelde in de artikelen Artikel 30 (Arbeidstijd) lid 1, 32 (Nachtdienst) lid 1 en 33 (Rusttijd en vijfdaagse werkweek) lid 1 en 2 dat de werknemer ten hoogste eenmaal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken 14 uren per dag, of per nachtdienst arbeid verricht, mits de werknemer in een tijdruimte van 7 maal 24 uren een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren heeft.
2. Bij toepassing van lid 1 wordt het bevoegde ondernemingsraad hierover na afloop geïnformeerd.

Artikel 39 Bijzondere groepen

1. De werknemer van 60 jaar of ouder die geen betaalde nevenbezigheden verricht en werkzaam is in een zwaar beroep zoals opgenomen in bijlage 1 van het Reglement, behorend bij Bijlage 8 van deze cao, hoeft, indien hij dit wenst, op een dag niet langer ingeroosterd te worden dan 7,5 uur.
2. De werknemer van 63 jaar of ouder die geen betaalde nevenbezigheden verricht en werkzaam is in een zwaar beroep zoals opgenomen in bijlage 1 van het Reglement, behorend bij Bijlage 8 van deze cao, hoeft, indien hij dit wenst, op een dag niet langer ingeroosterd te worden dan 7 uur.
3. De werknemer die 7 jaar en 3 maanden of korter verwijderd is van het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd en niet werkzaam is in een zwaar beroep zoals opgenomen in bijlage 1 van het Reglement, behorend bij Bijlage 8 van deze cao, hoeft, indien hij dit wenst, op een dag niet langer ingeroosterd te worden dan 7.5 uur.

4. De werknemer die 4 jaar en 3 maanden of korter verwijderd is van het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd en niet werkzaam is in een zwaar beroep zoals opgenomen in bijlage 1 van het Reglement, behorend bij Bijlage 8 van deze cao, hoeft, indien hij dit wenst, op een dag niet langer ingeroosterd te worden dan 7 uur.
5. De werknemer die niet werkzaam is in een zwaar beroep zoals opgenomen in bijlage 1 van het Reglement, behorend bij Bijlage 8 van deze cao en die geboren is voor 1 juni 1966, behoudt het recht zoals opgenomen in lid 1 en 2 van dit artikel.
6. De werknemer kiest zelf of het half uur of uur korting in werktijd vóór of na de dienst wordt opgenomen.
7. De korting in werktijd op grond van leden 1 t/m 4 van dit artikel heeft geen invloed op het maandsalaris.
8. De onder leden 1 t/m 4 van dit artikel genoemde werknemers kunnen er ook voor kiezen om geen gebruik te maken van de korting in werktijd per roosterdag, maar in plaats daarvan 0,5 respectievelijk 1 uur per roosterdag op te sparen tot een maximum van 8 uur. Deze gespaarde uren kunnen vervolgens in overleg als verlof worden opgenomen, rekening houdend met de operationele behoeftes van de betreffende afdeling.

3.2 Vakantie

Artikel 40 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

Artikel 41 Vakantie

1. De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst bouwt per volledig vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is vakantie op tot een totaal van 195 uur, met doorbetaling van het maandinkomen. Van de 195 uur zijn 157 uur wettelijke vakantie-uren en 38 uur bovenwettelijke vakantie-uren.
2. De in lid 1 genoemde vakantie-uren worden, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, vanaf kalenderjaar 2027 verhoogd overeenkomstig de navolgende tabel:

Leeftijdverhoging

45 tot en met 49 jaar	16 uur
50 tot en met 54 jaar	24 uur
55 tot en met 59 jaar	39 uur
60 tot en met 64 jaar	47 uur
65 jaar en ouder	55 uur

3. Voor de deeltijdwerker wordt het recht op vakantie in uren naar evenredigheid vastgesteld.
4. Indien een werknemer in een kalenderjaar structureel overwerk heeft verricht, ontvangt hij in het daaropvolgende kalenderjaar per opgenomen vakantie-uur - naast doorbetaling van het maandinkomen - nog een aanvullende toeslag. Deze toeslag is

gebaseerd op de gemiddelde overwerktoeslag per werkbaar uur in het voorafgaande kalenderjaar. De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- i. Van structureel overwerk is sprake indien een voltijdwerker (uitgaande van een werkweek van 40 uur) gemiddeld ten minste 2 uren per week overwerkt, oftewel minimaal 104 uren op jaarbasis. Bij een deeltijdwerker wordt dit uren-criterium naar rato van de overeengekomen arbeidsduur per week toegepast.
- ii. Overwerk wordt uitsluitend als overwerk in de zin van dit artikel beschouwd indien (1) op een werkdag minimaal een half uur is overgewerkt en hiervoor een toeslag in geld is ontvangen (en geen restitutie in tijd) en (2) is voldaan aan artikel 68 lid 1.
- iii. De gemiddelde overwerktoeslag per werkbaar uur wordt als volgt berekend: de totaal toegekende overwerktoeslag over het voorafgaande kalenderjaar gedeeld door het totaal aantal werkbare uren in dat jaar.

Artikel 42 Vakantie bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar

1. Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie in evenredigheid met het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn.
2. Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie in evenredigheid met het aantal volle kalendermaanden dat hij gedurende dat kalenderjaar in dienst is geweest. In afwijking hiervan heeft de werknemer, indien de arbeidsovereenkomst korter dan twee maanden heeft geduurd, een zuiver proportionele aanspraak op vakantie.

Artikel 43 Afronding

Bij de vaststelling van vakantieaanspraken in uren vindt afronding naar boven plaats.

Artikel 44 Opnemen van vakantie

1. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Daarbij is het uitgangspunt dat de werknemer met het oog op zijn welzijn ieder jaar voldoende vakantie opneemt. Indien de werkgever niet binnen een maand nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft ingediend zijn gewichtige redenen schriftelijk heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan ten behoeve van de vakantieplanning voor een bedrijfsonderdeel of afdeling een datum vaststellen waarvoor de werknemer zijn wensen schriftelijk kenbaar moet hebben gemaakt. De werkgever geeft uiterlijk een maand na bedoelde sluitingsdatum aan of de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer is vastgesteld.
2. In het algemeen zal de vakantie van de werknemer eenmaal per jaar een aaneengesloten periode van drie weken omvatten, voor zover het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.

3. De werknemer neemt zijn vakantieaanspraken in uren op. Bij het opnemen van vakantie op dagen waarop de werktijd voor de werknemer meer of minder is dan 8 uren, wordt het aantal uren van het vakantietegoed afgeschreven dat de werknemer had moeten werken. De werkgever kan nadere voorwaarden stellen over de wijze waarop de vakantie dient te worden opgenomen.

Artikel 45 Opbouw vakantieaanspraken wanneer de werknemer geen arbeid verricht

1. De werknemer bouwt geen vakantieaanspraken op over de periode waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op maandinkomen heeft.
2. De werknemer bouwt echter wel vakantieaanspraken op over de periode waarover hij geen aanspraak op maandinkomen heeft in de gevallen en onder de voorwaarden genoemd in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 46 Opbouw vakantieaanspraken tijdens gedeeltelijke ongeschiktheid wegens ziekte of ongeval

1. De werknemer die ten gevolge van ongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende de hele of een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur geen arbeid verricht bouwt tijdens deze periode de volledige wettelijke vakantie-uren op als bedoeld in artikel 41 lid 1.
2. De werknemer die ten gevolge van ongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende de hele of een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur geen arbeid verricht bouwt slechts over de laatste 6 maanden van deze periode bovenwettelijke vakantie uren op als bedoeld in artikel 41 lid 1.

Artikel 47 Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

1. In het geval een werknemer gedurende zijn vakantie aanspraak kan doen gelden op verlof als bedoeld in artikel 50 (Buitengewoon verlof van korte en lange duur) lid 1 sub d, e, f, i en j wordt de desbetreffende tijd niet beschouwd als genoten vakantie, tenzij de werknemer ermee instemt dat deze dagen als vakantie worden aangemerkt overeenkomstig het bepaalde in artikel 4:6 Wet arbeid en zorg.
2. Eveneens wordt niet als genoten vakantie beschouwd de tijd die de werknemer tijdens zijn vakantie ziek is en waarover hij dientengevolge recht heeft op doorbetaling van zijn maandinkomen ingevolge artikel 76 (Doorbetaling tijdens ziekte).

Artikel 48 Overschrijving en verjaring van vakantie

1. Indien de werkgever de vakantie niet of niet geheel in het desbetreffende vakantiejaar vaststelt, zal hij deze zoveel mogelijk in het daaropvolgende vakantiejaar vaststellen.
2. Wettelijke vakantie uren als bedoeld in artikel 41 lid 1 vervallen per 1 juli van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

3. Bovenwettelijke vakantie-uren als bedoeld in artikel 41 lid 1 verjaren 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 49 Ontslag en vakantie

1. De werkgever zal bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst de te veel genoten vakantie met de werknemer verrekenen.
2. Heeft de werknemer bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst de hem toekomende vakantie nog niet geheel opgenomen, dan wordt dit met hem verrekend, tenzij de werkgever de aan de werknemer toekomende vakantie nog voor het einde van de arbeidsovereenkomst vaststelt.

3.3 Buitengewoon verlof

Artikel 50 Buitengewoon verlof van korte en lange duur

1. Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof met doorbetaling van maandinkomen toegekend:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 - b. bij het overeenkomen van een notarieel samenlevingscontract of bij het opmaken door een ambtenaar van de burgerlijke stand van een akte van registratie van partnerschap: 1 dag;
 - c. bij huwelijk van de werknemer: 4 dagen;
 - d. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag;
 - e. bij overlijden van:
 - de echtgenoot of echtgenote van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: 5 werkdagen (voor een deeltijdwerker pro rata);
 - bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen;
 - bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad kan ten hoogste 1 dag verlof worden verleend;
 - in geval de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap of met beide wordt verlof verleend voor ten hoogste 4 dagen;
 - f. bij bevalling van de partner van de werknemer: 5 werkdagen (voor een deeltijdwerker pro rata);
 - g. bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen en bij het 25-, 40- en 50-jarig bedrijfsjubileum van de werknemer, van de echtgenoot of echtgenote, ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen: 1 dag;
 - h. voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: ten hoogste 2 dagen;
 - i. bij verhuizing:
 - in geval van overplaatsing: 2 dagen;
 - bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: eenmaal in een kalenderjaar en ten hoogste 2 dagen;

- j. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting: de tijd die daarvoor nodig is; een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de werktijd niet mogelijk is. Doorbetaling van het maandinkomen vindt in dit geval plaats onder aftrek van vergoedingen die ter zake van derden kunnen worden verkregen.
2. Voor een bezoek aan huisarts of medisch specialist geldt als uitgangspunt dat dit buiten de arbeidstijd plaatsvindt. Indien dit niet mogelijk is, wordt de naar billijkheid te berekenen tijd voor een bezoek aan huisarts of medisch specialist die binnen de arbeidstijd valt toegekend als buitengewoon verlof met doorbetaling van het maandinkomen.
3. De werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, de werknemer buitengewoon verlof toekennen met doorbetaling van het maandinkomen indien en voor zolang niet op andere wijze in de zorg voor zieke kinderen, partner of ouders kan worden voorzien. De werkgever maakt in overleg met de werknemer met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake afspraken over de duur en omvang van het verlof, waarbij van de werknemer de bereidheid wordt verwacht vakantie en eventuele restitutie in tijd aan te wenden.
4. De werkgever kan voorts op verzoek van de werknemer, zo nodig onder voorwaarden, verlof met of zonder doorbetaling van maandinkomen verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat.
5. Voor de toepassing van dit artikel wordt met de echtgenoot of echtgenote van de werknemer gelijkgesteld de persoon met wie de niet-gehuwde werknemer als levenspartner samenwoont (geregistreerd partnerschap of notarieel samenlevingscontract).

Artikel 51 Ouderschapsverlof en Wet arbeid en zorg

1. Wanneer de werknemer gebruik maakt van de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof uit de Wet arbeid en zorg, gelden de volgende aanvullende afspraken:
 - a. De pensioenopbouw alsmede de betaling van het werkgeversdeel van de pensioenpremie en de Anw-hiaatverzekering worden voortgezet op basis van de overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaand aan het verlof, zoals is opgenomen in het Pensioenreglement.
 - b. Indien de werknemer tijdens het ouderschapsverlof een studie volgt die in het belang is van het bedrijf, dan vergoedt de werkgever de kosten van die studie tijdens het verlof volledig. Voorwaarde is dat de werknemer de studie succesvol afrondt. Voor het overige gelden de opleidingsfaciliteiten volgens de FedEx People Manual.
2. Naast ouderschapsverlof kan werknemer in het kader van de Wet arbeid en zorg gebruik maken van de volgende regelingen als het gaat om verlof in het kader van de Wet arbeid en zorg:
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof
 - verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg
 - calamiteiten- en kort verzuimverlof

- geboorteverlof (zie artikel 50)
- kortdurend zorgverlof
- langdurend zorgverlof

De periode van het verlof telt volledig mee bij het bepalen van het aantal jaren dat de werknemer bij de werkgever in dienst is.

Hoofdstuk 4 Beloningen

4.1 Salaris

Artikel 52 Verlagen van het salaris

De werknemer kan een deel van zijn salaris bestemmen voor nader door de werkgever aangegeven doeleinden. Voor het daarvoor bestemde deel wordt het salaris verlaagd. Deze verlaging geldt niet voor de berekening van de in hoofdstuk 4.2 genoemde toelagen en in hoofdstuk 4.3 genoemde toeslagen, de vast te stellen relatieve salarispositie boven het eindsalaris als bedoeld in artikel 58 lid 4 (Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in schaal 8 tot en met 17) en de berekening van de vakantie-uitkering als bedoeld in artikel 61 (Vakantie-uitkering).

Artikel 53 Uitbetaling maandinkomen

Het maandinkomen wordt uiterlijk de drieëntwintigste van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bankrekening. In de maand van overlijden wordt het volledig maandsalaris overgeschreven, alsmede de toelagen en toeslagen tot de dag van overlijden.

Artikel 54 Toekenning van de salarisschaal

Voor de toekenning van één van de salarisschalen uit de salaristabel, zoals opgenomen in de Bijlagen 1 en 7, is bepalend het niveau van de functie. Voor de vaststelling van het niveau van de functie wordt gebruik gemaakt van het functiewaarderingssysteem HAY.

Artikel 55 Salarisvaststelling

1. Het salaris binnen de salarisschaal wordt vastgesteld op basis van de ervaring en de wijze van functioneren van de werknemer.
2. De salarisschalen met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden bij een normale arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 29 (Normale arbeidsduur). Voor de deeltijdwerker worden deze bedragen naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 56 Inpassing in salarisschaal voor in dienst tredend personeel

Voor de werknemer die in dienst treedt vindt inpassing in beginsel plaats op het minimum van de schaal. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring in soortgelijke functies.

Artikel 57 Salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen 1 tot en met 7, IS1 tot en met 3, SP1 tot en met 3 en PV1 en 2

1. Dit artikel is van toepassing op werknemers in de schalen 1 tot en met 7, IS1 tot en met 3, SP1 tot en met 3 en PV1 en 2.
2. Het maandsalaris wordt per 1 juni 2026 en per 1 juni 2027 als volgt verhoogd:
 - per 1 juni 2026: 4%;
 - per 1 juni 2027: 3,5%.

3. De in lid 2 bedoelde verhogingen worden verwerkt in de salarisschalen. De aangepaste salaristabellen zijn opgenomen in Bijlage 1.
4. Aan de werknemer wordt jaarlijks per 1 oktober de volgende stap in de salarisschaal toegekend tot het eindsalaris van de salarisschaal is bereikt. De werknemer die minder dan drie maanden vóór de datum van de salarisaanpassing in dienst is getreden, komt niet in aanmerking voor de salarisaanpassing.
5. De werknemer die het eindsalaris van de salarisschaal heeft bereikt, ontvangt vanaf dat moment ieder jaar in oktober een bruto bedrag ineens van 1,0% van 12 maal zijn maandsalaris.
6. De in lid 4 bedoelde stap en het in de lid 5 bedoelde bruto bedrag ineens worden niet toegekend indien:
 - het functioneren als 'lager dan succesvol' wordt beoordeeld; of
 - binnen de Performance Development Discussion een formeel Personal Improvement Plan (verbetertraject) wordt opgesteld en/of loopt.
7. Indien het voornemen bestaat om het functioneren van de werknemer als 'lager dan succesvol' te beoordelen, of indien er binnen de Performance Development Discussions een Personal Improvement Plan (verbetertraject) zal worden, dan zal dit tijdig worden besproken met de werknemer en worden gemotiveerd, zodat de werknemer in de gelegenheid is om voorafgaand aan de beoordeling de benodigde verbetering aan te tonen.
8. Dit artikel 57 heeft, in overeenstemming met de werking van en in afwijking van artikel 2 van de cao, een standaardkarakter en doet iedere bepaling omtrent salarisaanpassing uit enige voorgaande cao vervallen, zodat daar geen beroep meer op kan worden gedaan. Dat betekent onder meer dat per 1 oktober 2026 géén verhoging plaatsvindt anders dan in dit artikel wordt beschreven.

Artikel 58 Salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen 8 tot en met 17, S0 tot en met S7, IS5, SP4 t/m 10, PS1 tot en met 6 en PV3 en 4

1. Dit artikel is van toepassing op werknemers in de schalen 8 tot en met 17, S0 tot en met S7, IS5, SP4 t/m 10, PS1 tot en met 6 en PV3 en 4.
2. Per 1 juni 2026 en per 1 juni 2027 wordt een salarisaanpassing vastgesteld, conform de systematiek in de hiernavolgende leden.
3. Het basispercentage van de salarisaanpassing is door partijen bij deze cao bepaald:

Per 1 juni 2026

- 4% voor salarisschalen 8-13, S0-S3, SP4-SP8 en PS1-PS3
- 3% voor salarisschalen 14 – 17 , S4-S7, SP10 en PS4-PS6

Per 1 juni 2027

- 3,5% voor salarisschalen 8-13, S0-S3, SP4-SP8 en PS1-PS3
- 2,5% voor salarisschalen 14 – 17 8-13, S4-S7, schaal SP10 en PS4-PS6

4. Het in lid 3 bedoelde basispercentage vormt het uitgangspunt voor de salarisaanpassing, waarbij het basispercentage per werknemer voor vaststelling wordt gecorrigeerd op basis van beoordeling en positie in de schaal, in lijn met de volgende tabel:

	Beoordeling		
	Lager dan Succesvol	Successvol	Boven Succesvol
Positie binnen de Salarisschaal	Toekennings % van algemene aanpassing van het salaris		
Onder middelpunt van de schaal	70%	100%	110%
Tussen middelpunt en maximum van de schaal	70%	100%	105%
> Maximum van de schaal *	70%	100%	100%

5. De positie in de schaal als bedoeld in lid 4 wordt bepaald op basis van het maandsalaris.

6. Voor de werknemer die het eindsalaris van zijn salarisschaal heeft bereikt, wordt de salarisaanpassing vastgesteld overeenkomstig de leden 2 tot en met 5 van dit artikel, waarbij de uitbetaling als volgt is:

- 50% van het op grond van lid 3 en 4 vastgestelde percentage wordt vermenigvuldigd met 12 maal het maandsalaris en ontvangt de werknemer als bruto bedrag ineens op de datum van de salarisaanpassing; en
- 50% wordt verdisconteerd in het maandsalaris.

7. De werknemer die minder dan drie maanden vóór de datum van de salarisaanpassing in dienst is getreden, komt niet in aanmerking voor de salarisaanpassing.

8. De salarisschalen 8-17, S0 t/m S7, IS5, SP4 t/m 10, PS1 t/m 6, en PV3 en 4 worden niet vermeerderd met bovenstaande verhogingen.

9. Dit artikel 58 heeft, conform de werking en in afwijking van artikel 2 van de cao, een standaardkarakter en doet iedere bepaling omtrent salarisaanpassing uit enige voorgaande cao vervallen, zodat daar geen beroep meer op kan worden gedaan. Dat betekent onder meer dat per 1 oktober 2026 géén verhoging plaatsvindt anders dan in dit artikel wordt beschreven.

Artikel 59 Overgang naar een hogere schaal – Career progression en Promotion

1. Van ‘Career progression’ is sprake als een werknemer binnen dezelfde job family in een ander level (associate, standard, senior) met een hogere salarisschaal komt.
2. Van ‘Promotion’ is sprake als een werknemer een functie in een andere job family met een hogere salarisschaal krijgt.
3. Voor zowel Career progression als Promotion is de procedure weergegeven in de FedEx People Manual. Daarin staat ook hoe het salaris wordt aangepast. Voor zowel Career progression als Promotion geldt dat het nieuwe salaris ten minste bepaald wordt op het minimum van de schaal van het nieuwe level of de nieuwe functie.

Artikel 60 Variabele beloning

1. In aanvulling op het gestelde in de artikelen 54 tot en met 59 kan de werkgever voor functies, vallend in de salarisschalen S0 tot en met S7, IS1 tot en met 5, SP1 tot en met 10 en PS1 tot en met 6 een systeem van variabele beloning toepassen.
2. De variabele beloning maakt geen deel uit van het maandinkomen.

Artikel 61 Vakantie-uitkering

1. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De vakantie-uitkering wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen maandinkomen.

Artikel 62 Algemene aanpassing van het salaris

Vervallen - de algemene aanpassing van het salaris is verwerkt in de artikelen 57 en 58 van de CAO.

Artikel 63 Eindejaarsuitkering

Gedurende de looptijd van de cao, ontvangt iedere werknemer in de kalenderjaren 2026 en 2027 in de maand november bij een voltijds dienstverband een eindejaarsuitkering:

In kalenderjaar 2026:

- € 107,40 netto, die wordt aangewezen in de werkkostenregeling voor zover de fiscale regelingen ongewijzigd blijven; en
- € 1009,56 bruto.

In kalenderjaar 2027:

- € 107,40 netto, die wordt aangewezen in de werkkostenregeling voor zover de fiscale regelingen ongewijzigd blijven; en
- € 1048,65 bruto.

De bedragen worden voor deeltijdwerkers en werknemers die na 1 januari van het betreffende kalenderjaar in dienst zijn gekomen pro rata aangepast. De eindejaarsuitkering zal ook pro rata worden aangepast voor deeltijdwerkers en werknemers die vroegtijdig uit dienst treden.

4.2 Toelagen

Artikel 65 Bijzondere toelage

De werkgever kan op grond van bedrijfsbelang tijdelijk een toelage toekennen aan de werknemer of groepen van werknemers.

Artikel 66 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)

1. De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 11 en anders dan bij wijze van overwerk regelmatig arbeid moet verrichten op de tijdstippen genoemd in

lid 2 ontvangt een toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur.

2. De hoogte van de toelage is:

Uren	0-6	6-21	21-22	22-24
Maandag t.e.m. vrijdag	30%	–	20%	20%
Zaterdag	40%	40%	40%	40%
Zondag	100%	100%	100%	100%

3. De werknemer die om redenen van bedrijfsbelang, waaronder ook begrepen het volgen van een functie-opleiding, tijdelijk wordt belast met een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal zes volle betalingstijdvakken doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie berekend op de wijze als aangegeven in lid 5.
4. De werknemer die op grond van een sociale indicatie tijdelijk wordt belast met een gedeeltelijke taak of een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal zes volle betalingstijdvakken doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie berekend op de wijze als aangegeven in lid 5.
5. Indien doorbetaling van de Tot. aan de orde komt, wordt, indien kan worden bepaald wat gedurende de afwezigheid van de werknemer aan Tot. zou zijn ontvangen, deze toelage uitbetaald. Indien niet of niet meer kan worden bepaald welke Tot. gedurende de afwezigheid van de werknemer zou zijn ontvangen, wordt de doorbetaling gebaseerd op het gemiddelde Tot.-bedrag over de laatste 3 betalingstijdvakken voorafgaand aan het tijdvak waarin de doorbetaling plaatsvindt.

Artikel 67 Toelage afbouwregeling Tot.

1. De werknemer die buiten zijn schuld blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten heeft door het wegvallen of verminderen van de Tot., ontvangt een garantietoelage. Een garantietoelage komt aan de orde als het wegvallen of de vermindering van de Tot. wordt veroorzaakt door:
- a. reorganisatie;
 - b. overgang naar een andere functie wegens opheffing van de functie.
- De werkgever kan in andere uitzonderlijke situaties waarin de oorzaak voor het wegvallen of verminderen van de Tot. is gelegen in factoren die niet door de werknemer zelf kunnen worden beïnvloed, eveneens de garantietoelage toekennen.
2. De regeling geldt voor de werknemer die:
- a. ten minste twee jaar direct voorafgaande aan bovenbedoelde beëindiging of vermindering van de Tot. zonder onderbreking Tot. heeft ontvangen, en
 - b. in verband met het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de Tot. blijvend minder inkomsten heeft, mits deze vermindering van inkomsten ten minste 3% van het maandinkomen exclusief de Tot. bedraagt.

3. Bij een reorganisatie waarbij de teruggang in Tot. zich stapsgewijs voltrekt en waarbij de norm van 3% per stap van de reorganisatie niet wordt gehaald, maar over de gehele reorganisatie bezien wel, is de regeling mede van toepassing.
4. De garantietoelage wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de Tot. zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 48 maanden. De garantieperiode wordt in 4 gelijke delen gesplitst.
5. De garantietoelage bedraagt respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20% van het verschil tussen het gemiddelde Tot.-bedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum waarop beëindiging of vermindering van het werken op ongebruikelijke tijdstippen plaatsvindt en het nieuwe Tot.-bedrag voor de werknemer.
6. Voor de werknemer van 56 jaar of ouder zal de Tot. volledig worden doorbetaald, indien hij voldoet aan de voorwaarden voor deze afbouwregeling, met uitzondering van de voorwaarde van 3% vermindering genoemd in lid 2 onder b. Hierbij wordt uitgegaan van het gemiddelde Tot.-bedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaand aan het moment van doorbetaling. Voor de werknemer van 56 jaar of ouder die reeds een garantietoelage ontvangt, zal geen verdere afbouw van deze garantietoelage plaatsvinden. Lid 6 is op beide situaties van toepassing.
7. Indien er sprake is van verlaging van de overeengekomen arbeidsduur wordt de garantietoelage naar evenredigheid aangepast. In het geval van vrijwillige overgang naar een andere functie, wordt de vastgestelde garantietoelage aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.
8. De werkgever kan in overleg met de bevoegde ondernemingsraad voor groepen van werknemers het op basis van lid 3 en 4 vastgestelde bedrag aan garantietoelage ook ineens toekennen.

4.3 Toeslagen

Artikel 68 Toeslag voor overwerk

1. a. Tot 1 januari 2026 wordt onder overwerk verstaan arbeid die met overschrijding van de normale arbeidsduur in opdracht van de werkgever wordt verricht. Voor de voltijdwerker wordt onder overwerk verstaan arbeid die met overschrijding van de ingeroosterde arbeidsduur in opdracht van de werkgever wordt verricht.
b. Met ingang van 1 januari 2026 wordt onder overwerk verstaan arbeid die met overschrijding van de overeengekomen arbeidsduur in opdracht van de werkgever wordt verricht. Voor de voltijdwerker wordt onder overeengekomen arbeidsduur een werkweek van 40 uur verstaan.
2. Voor de werknemer voor wie wisseling van rooster heeft plaatsgevonden, dan wel voor wie de arbeidstijden niet tevoren zijn vastgesteld, wordt nader door de werkgever bepaald over welke periode wordt berekend of door de werknemer langer of korter is gewerkt dan de voor hem geldende overeengekomen arbeidsduur over die periode. Indien de werknemer langer heeft gewerkt, is er sprake van het verrichten van 'plus'-uren. Heeft de werknemer korter gewerkt dan worden de 'min'-uren

verrekend met de eventuele 'plus'-uren van de volgende periode(s). Tweemaal per jaar, te weten bij het einde van betalingstijdvak 3 en 9, vervallen de op dat moment uitstaande 'min'-uren.

3. De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 11 ontvangt de toeslag voor overwerk indien de werktijd met een half uur of meer wordt overschreden.
4. Voor het bepalen van het aantal overwerkuren over een periode gelden de uren waarop de werknemer in die periode ziek is geweest of restitutie in tijd, vakantie of buitengewoon verlof heeft genoten, als uren waarop is gewerkt.
5. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - restitutie in geld of tijd, gelijk aan het aantal overwerkuren, en
 - een toeslag in geld voor elk overwerkuur.
6. De restitutie in tijd is alleen mogelijk als werknemer en de opdrachtgever van werkgever daarover, vooraf, afspraken hebben gemaakt. Als de restitutie in tijd wordt toegestaan wordt deze zo spoedig mogelijk toegekend, doch niet later dan in de zesde kalendermaand volgend op die waarin het overwerk is bijgeschreven, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
7. Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van de restitutie in tijd vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.
8. De in lid 5 genoemde toeslag in geld is per overwerkuur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Dit percentage bedraagt:

Maandag 0.00 uur tot vrijdag 24.00 uur	35%
Zaterdag 0.00 uur tot zaterdag 18.00 uur	50%
Zaterdag 18.00 uur tot maandag 0.00 uur	100%
Feestdagen	200%
De dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 uur	200%

Artikel 69 Toeslag voor waakdienst

1. Indien een werknemer is ingeroosterd in een waakdienst, dient hij zodanig bereikbaar te zijn dat hij zich binnen een half uur naar het werk kan begeven, dan wel een bepaalde bedrijfsactiviteit vanuit elders kan verrichten. De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 11 en die in waakdienst is ingeroosterd, ontvangt een toeslag.
2. De toeslag van het eerste lid van dit artikel bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De hoogte van dit percentage per uur is:
 - Maandag t/m vrijdag - 5%
 - Zaterdag - 10%
 - Zon- en feestdagen - 13%

3. De werkgever kan in plaats van een percentage per uur in overleg met de bevoegde ondernemingsraad voor groepen van werknemers een vaste toeslag toekennen. De hoogte van deze vaste toeslag komt ten minste overeen met de hoogte van de toeslag die de werknemer op basis van lid 2 zou ontvangen.
 4. Moet een werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 11 tijdens de waakdienst arbeid verrichten, dan wordt voor de tijd besteed aan die arbeid inclusief de reistijd de volgende vergoeding toegekend:
 - restitutie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat tijdens de waakdienst arbeid wordt verricht, en
 - een toeslag in geld, die voor elk uur dat tijdens de waakdienst is gewerkt een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.
 5. De toeslag in geld is een percentage van het salaris per uur. Dit percentage bedraagt:

Maandag 00.00 uur tot vrijdag 24.00 uur	35%
Zaterdag 0.00 uur tot zaterdag 18.00 uur	50%
Zaterdag 18.00 uur tot maandag 00.00 uur	100%
Feestdagen	200%
De dag volgend op een feestdag van 00.00 uur tot 06.00 uur	200%
- Deze vergoeding wordt gegeven boven de in lid 2 genoemde toeslag.
6. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer op welk moment de restitutie in tijd wordt genoten.
 7. Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van restitutie in tijd, vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.

Artikel 70 Afbouwregeling toeslag waakdienst

1. De werknemer die buiten zijn schuld blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten heeft door het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst op grond van artikel 69 (Toeslag voor waakdienst) lid 1, ontvangt een garantietoeslag. De garantietoeslag komt aan de orde als het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst wordt veroorzaakt door:
 - a. reorganisatie;
 - b. overgang naar een andere functie wegens opheffing van de functie.
2. De werkgever kan in andere uitzonderlijke situaties, waarin de oorzaak voor het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst is gelegen in factoren die niet door de werknemer zelf kunnen worden beïnvloed, eveneens de garantietoeslag toekennen. De regeling geldt voor de werknemer die:
 - a. ten minste twee jaren direct voorafgaande aan bovenbedoelde vermindering of beëindiging van de toeslag voor waakdienst zonder onderbreking een toeslag voor waakdienst heeft ontvangen, en
 - b. in verband met het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst blijvend minder inkomsten heeft, berekend over het gemiddelde van de laatste 12 betalingstijdvakken voor de beëindiging of vermindering van de toeslag voor

waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens waakdienst, mits deze vermindering van inkomsten ten minste 3% van het maandinkomen bedraagt.

3. De garantietoeslag wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de toeslag voor waakdienst zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 36 maanden. De garantieperiode wordt in drie gelijke delen gesplitst.
4. De garantietoeslag bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van het verschil tussen het gemiddelde bedrag dat is ontvangen aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum waarop beëindiging of een vermindering van de waakdienst plaatsvindt en het nieuwe bedrag aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst
5. Voor de werknemer van 56 jaar of ouder zal de toeslag voor waakdienst volledig worden doorbetaald indien hij voldoet aan de voorwaarden voor deze afbouwregeling, met uitzondering van de voorwaarde van 3% vermindering genoemd in lid 2 onder b. Hierbij wordt uitgegaan van het gemiddelde bedrag dat is ontvangen aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst, berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaand aan het moment van doorbetaling. Voor de werknemer van 56 jaar of ouder die reeds een garantietoeslag ontvangt, zal geen verdere afbouw van deze garantietoeslag plaatsvinden. Lid 6 is op beide situaties van toepassing.
6. Indien er sprake is van verlaging van de overeengekomen arbeidsduur, wordt het vastgestelde bedrag aan garantietoeslag naar evenredigheid aangepast. In het geval van vrijwillige overgang naar een andere functie, wordt het vastgestelde bedrag aan garantietoeslag aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.
7. De werkgever kan in overleg met de bevoegde ondernemingsraad voor groepen van werknemers het op basis van de leden 3 en 4 vastgestelde bedrag aan garantietoeslag ook ineens toekennen.

Artikel 71 Toeslag voor het werken op feestdagen

1. De werknemer die anders dan bij wijze van overwerk arbeid heeft verricht op een feestdag, ontvangt voor elk gewerkt uur een toeslag van 200% van zijn salaris per uur. Voor die uren geldt geen Tot.
2. Met feestdagen worden gelijkgesteld:
 - a. Kerstavond en Oudejaarsavond van 18.00 tot 0.00 uur, voor zover dan geen overwerk wordt verricht. De toeslag wordt op die avonden slechts toegekend indien de arbeid is beëindigd na 19.00 uur.
 - b. De dag volgend op een feestdag tot 6.00 uur, voor zover dan geen overwerk wordt verricht.

Artikel 72 Toeslag voor waarneming hogere functie

1. De werknemer die gedurende een niet-incidentele periode een functie waarneemt waarvoor een hoger eindsalaris geldt dan voor de eigen functie, ontvangt gedurende

de periode van waarneming een toeslag van 5% van het voor de waarnemer geldende salaris per uur.

2. Onder niet-incidentele waarneming als bedoeld in lid 1 wordt verstaan: het gedurende een langere aaneengesloten periode volledig uitvoeren van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de waargenomen functie.
3. Indien een werknemer een functie waarneemt als bedoeld in lid 1 als Supervisor of (Senior) Manager, geldt hetgeen is bepaald in de FedEx People Manual (Acting Team Leader en (Senior) Managers).
4. De werknemer die incidenteel of gedeeltelijk een hoger ingeschaalde functie waarneemt, ontvangt een toeslag van 5% van het uurloon per salarisschaal verschil tussen de eigen functie en de waargenomen functie, voor zover de waarneming een hoger ingeschaalde functie betreft.
5. De toeslag als bedoeld in lid 4 wordt maandelijks via de betreffende tijdregistratie tool bijgehouden en zorgvuldig verwerkt en geaccordeerd door de werkgever. Vervolgens wordt de toeslag de opvolgende maand door de payroll uitgekeerd.

4.4 Diversen

Artikel 73 Functiewaardering

1. FedEx kent het FedEx Job Framework, waarin alle bij FedEx voorkomende functies zijn beschreven. Deze functies zijn gegradueerd volgens de Hay-systematiek.
2. FedEx kent 17 salarisschalen met een minimum en een maximum. Daarnaast zijn er speciale salarisschalen voor werknemers van Sales (de schalen S 0 tot en met S 7), voor Inside Sales (de schalen IS 0 tot en met IS 3 en IS 5), voor Special Services (de schalen SP 1 t/m 8 en 10) en voor management Special Services (de schalen PS 1 t/m 5).
3. Werknemers worden geplaatst in een functie uit het FedEx Job Framework op basis van de door hen verrichte werkzaamheden. Sommige functies kennen meerdere levels. In die gevallen wordt aan de werknemers ook een level toegekend. Op basis van de plaatsing, en indien van toepassing ook de levelling, wordt een werknemer in een salarisschaal ingedeeld.
4. De werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over de plaatsing, de eventuele levelling en de indeling in een salarisschaal. In het geval dat de werknemer bezwaar heeft tegen de plaatsing en/of levelling, kan de werknemer een bezwaarprocedure starten. De klachtrechtprocedure zoals beschreven in Bijlage 3 is op deze situatie van toepassing.

Artikel 74 Jubileumgratificatie

1. Aan de werknemer die 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt een gratificatie toegekend ter hoogte van:
 - 1 maandsalaris bij 25 jaar (waarbij eventuele loonheffingen voor rekening van de werkgever komen);
 - 1,5 maandsalaris bij 40 jaar (waarbij eventuele loonheffingen voor rekening van de werkgever komen);

- 1,5 maandsalaris bij 50 jaar.
- 2. Voor de berekening van de jubileumgratificatie geldt het maandsalaris zoals dat op de jubileumdatum wordt genoten.
- 3. Het bedrag van de jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid bepaald indien de volledige arbeidsovereenkomst van de werknemer tijdens de voor de vaststelling van de jubileumdatum in aanmerking genomen tijd is omgezet in een deeltijdarbeidsovereenkomst en omgekeerd.

Hoofdstuk 5 Sociale voorzieningen en pensionering

Artikel 75 Collectieve ongevallenverzekering

De werkgever heeft voor de werknemer een ongevallenverzekering met een 24-uursdekking afgesloten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 76 Doorbetaling tijdens ziekte

1. De werkgever zal aan de werknemer die door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten vanaf de eerste dag van ziekte gedurende een periode van één jaar zijn maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest.
2. De doorbetaling van het maandinkomen bij ziekte in het tweede jaar bedraagt 70%, tenzij de werknemers actief bijdraagt aan zijn re-integratie en volledig meewerkt aan het op basis van het advies van de ARBO-arts vastgestelde re-integratieplan. In dat geval wordt de salarisdoorbetaling aangevuld tot 100% van het maandinkomen, gemaximeerd op het maximum SV-loon (1 januari 2024: €5.969,07 bruto per maand), met dien verstande dat een werknemer nooit onder 70% van zijn bruto maandsalaris uitkomt. Er is in ieder geval sprake van niet actief bijdragen aan zijn re-integratie als de werknemer niet resultaatgericht (mee)werkt aan de re-integratieinspanningen conform de Wet verbetering poortwachter en de in artikel 79 (Beleid bij ziekte) lid 2 genoemde voorschriften bij ziekte van de FedEx People Manual. Onder re-integratieinspanningen worden ook verstaan het volgen van scholing en het verrichten van werkzaamheden gebaseerd op het tussen werkgever en werknemer vastgestelde plan van aanpak gericht op re-integratie.
3. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) de duur van het tijdvak van doorbetaling bij ziekte heeft verlengd omdat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen met betrekking tot het opstellen van een plan van aanpak of het re-integratieverslag niet of niet volledig nakomt of onvoldoende re-integratieinspanningen heeft verricht, zal de werkgever voor de duur waarmee het tijdvak is verlengd het maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen zoals door de werknemer is ontvangen direct voorafgaand aan het moment van verlenging door het UWV.
4. Op het maandinkomen tijdens ziekte wordt in mindering gebracht de in het kader van re-integratie elders verworven inkomsten. De werknemer kan tijdens ziekte nooit meer inkomsten ontvangen dan wat de werknemer zou hebben ontvangen als er geen sprake was van ziekte.
5. Op de doorbetaling als bedoeld in lid 1, 2 of 3 wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet (ZW), Wet arbeid en zorg (WAZO), Wet op de arbeidsongeschiktheids-verzekering (WAO), Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (WAJONG), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet inkomensvoorziening oudere en

gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Toeslagenwet (TW) en Werkloosheidswet (WW).

6. Voor de werknemer die Tot. heeft uitbetaald gekregen en voor wie niet kan worden bepaald welk bedrag aan Tot. zou zijn ontvangen als de werknemer niet ziek zou zijn geweest, wordt het maandinkomen als bedoeld onder sub a en b berekend door de gemiddelde Tot. te nemen van de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste dag van ziekte. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van de gemiddelde Tot. over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste dag van ziekte.
7. De doorbetaling als bedoeld in lid 1, 2 of 3 zal gezamenlijk gedurende een periode van twee jaren plaatsvinden, echter slechts zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Periodes waarin de werknemer wegens ziekte verhinderd is geweest arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
8. Er vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats in de volgende gevallen:
 - indien en voor zover sanctiebepalingen van FedEx, de ZW, WAO, WAJONG, WIA, WW, TW of IOAW van toepassing zijn, dan wel een sanctiebepaling uit Boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is;
 - indien de werkgever de loonschade kan verhalen op een derde en de werknemer, op verzoek van de werkgever, niet de daartoe benodigde informatie verstrekt;
 - indien de werknemer weigert een ZW-, WAZO, WAO-, WIA- of WW-uitkering aan te vragen terwijl hij hier in principe wel recht op heeft;
 - indien de werknemer de uitvoeringsorganen niet machtigt de eventuele uitkering krachtens de ZW, WAZO, WAO, WAJONG, WIA of eventuele WW aan de werkgever over te maken;
 - indien de werknemer niet actief meewerkt aan herstel en/of re-integratie zonder hiervoor gegronde redenen aan te voeren;
 - indien de werknemer een door de werkgever geboden mogelijkheid voor een vervroegde (para)medische behandeling niet benut zonder hiervoor gegronde redenen aan te voeren.

Artikel 77 Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkgever zal aan de werknemer tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof op overeenkomstige wijze als bepaald in artikel 76 (Doorbetaling tijdens ziekte) het maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie.

Artikel 78 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

1. De werknemer heeft recht op bedrijfsgezondheidszorg.
2. De werkgever kan in het belang van de gezondheid van de werknemer maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 - een functiegerichte medische keuring voorafgaand aan de indiensttreding;
 - de zorg voor arbeidshygiëne;
 - de algehele preventie voor alle of bepaalde groepen van werknemers;

- periodieke medische keuringen ten behoeve van werknemers met een specifieke arbeidsbelasting.
- 3. De werkgever kan een door hem aangewezen geneeskundige verzoeken de werknemer aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen ter beantwoording van de vraag of, in welke mate en tot welk tijdstip er sprake is van ziekte.
- 4. Indien voor de werknemer een geneeskundig onderzoek wordt verzocht als bedoeld in lid 3, zal de werkgever de werknemer hiervan op verzoek schriftelijk mededeling doen onder vermelding van de motieven. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan een dergelijk onderzoek.
- 5. Het oordeel van de door de werkgever aangewezen geneeskundige, die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in lid 3, wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld.
- 6. De werknemer die zich tijdens de eerste 104 weken ziekte niet kan verenigen met een op basis van lid 3 gegeven oordeel van de geneeskundige, kan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een deskundigenoordeel aanvragen.
- 7. De kosten van een op grond van dit artikel verricht geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever. Eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer in verband met een zodanig onderzoek worden vergoed overeenkomstig de FedEx People Manual (onder vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland).

Artikel 79 Beleid bij ziekte

1. De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen van een structureel functioneel beperkte werknemer en een werknemer zonder deze beperking voor deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van arbeidsgeschiktheid van de werknemer.
2. De werkgever voert ter voorkoming van ziekte en structurele functionele beperkingen in verband met de arbeid een actief beleid. Hiertoe heeft de werkgever, na consultatie met de medezeggenschap, een ziekteverzuimbeleid en procedures vastgesteld (de voorschriften bij ziekte van de People Manual). De werkgever maakt ter ondersteuning van dat beleid en die procedures gebruik van een externe arbodienst.

Artikel 80 Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer wordt een uitkering ineens toegekend ter hoogte van driemaal het maandinkomen, zoals voor de werknemer gold op de dag van zijn overlijden.
2. De in lid 1 genoemde uitkering wordt uitbetaald aan de in overeenstemming met de Ziektewet voor een overlijdensuitkering in aanmerking komende perso(o)n(en).
3. De in lid 1 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering die aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 81 Aanmelding Pensioenfonds

1. De werkgever meldt de werknemer aan bij het Pensioenfonds. De werknemer is tot deelneming verplicht.
2. De werknemer is een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling. Deze bijdrage wordt door de werkgever op het maandinkomen van de werknemer ingehouden en afgedragen aan het Pensioenfonds.

Hoofdstuk 6 HR-beleid

Artikel 82 HR-beleid

1. Werkgever heeft haar uitgangspunten voor het HR-beleid zoals nondiscriminatie, diversiteit en duurzame inzetbaarheid in verschillende policy's vastgelegd. Werkgever zal twee keer per jaar vakbonden informeren over het personeelsbeleid en de werkgelegenheid in de onderneming. Tijdens deze bijeenkomsten kunnen partijen tevens van gedachten wisselen over welke thema's hieronder vallen. Werkgever en vakbonden kunnen beiden thema's inbrengen.
2. De volgende onderwerpen komen aan de orde in het overleg met de ondernemingsraad:
 - Organisatieontwikkeling
 - Ziekteverzuim en (re-integratie-) beleid
 - Roosters en arbeidstijden
 - Vacaturevoorziening
 - Diversiteit
 - Opleidingsbeleid
 - Bescherming persoonsgegevens

Artikel 83 Min/max-arbeidsovereenkomsten

1. De werkgever zal een terughoudend gebruik maken van arbeidsovereenkomsten met een minimum en maximaantal uren.
2. Bij het aangaan van de in lid 1 bedoelde arbeidsovereenkomsten gelden de volgende voorwaarden:
 - de minimum duur bedraagt 35 uur per maand,
 - de verdeling vindt plaats over periodes van niet minder dan drie aaneengesloten uren, en
 - het maximum aantal uren mag ten hoogste 50% meer zijn dan het minimum aantal uren.
3. De werkgever is gedurende het eerste jaar na indiensttreding geen salaris verschuldigd over de tijd boven de in lid 2 genoemde minimum duur gedurende welke de werknemer geen arbeid heeft verricht.

Hoofdstuk 7 Vergoedingsregelingen

Artikel 84 Vergoedingsregeling woon-werk

1. De werknemer wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten van het reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling. De werkgever verleent geen tegemoetkoming voor dat gedeelte van het woon-werkverkeer waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.
2. De tegemoetkoming wordt per kalendermaand verleend en bedraagt het bedrag dat fiscaal vrijgesteld is (1 januari 2026: €0,25 per kilometer).

Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- over 214 dagen per jaar (voor iemand met een fulltime dienstverband);
 - voor deeltijdwerkers en voor werknemers die regelmatig thuiswerken geldt dit pro rata over het gemiddeld aantal dagen dat zij per week op hun locatie werken;
 - zowel heen- als terugreis worden maximaal over 50 kilometer vergoed;
 - kilometers worden berekend met behulp van de Google Maps-routeplanner, snelste route.
3. Indien werknemer structureel gebruik maakt van openbaar vervoer, wordt een NS Businesscard ter beschikking gesteld of worden de kosten van een OV Trajectkaart vergoed.
 4. Geen tegemoetkoming of vergoeding wordt meer verleend nadat gedurende een volledige kalendermaand niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd. De tegemoetkoming wordt weer verleend met ingang van de dag waarop het reizen naar de plaats van tewerkstelling is hervat.
 5. De werknemer die van de werkgever opdracht heeft om te verhuizen, komt niet in aanmerking voor een tegemoetkoming op basis van deze regeling zolang de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden.

Artikel 85 Thuiswerkvergoeding

De werknemer wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten in het geval de werknemer vanuit zijn geregistreerde huisadres de bedongen arbeid verricht. De werkgever verleent geen tegemoetkoming in de kosten in het geval de werknemer vanuit een werklocatie van werkgever de bedongen arbeid verricht. De tegemoetkoming wordt per kalendermaand verleend en bedraagt het bedrag dat fiscaal vrijgesteld is (1 januari 2026: €2,45 per dag).

Artikel 86 Vergoedingsregeling verhuiskosten

1. De werknemer die in het belang van het bedrijf is verplaatst en als gevolg daarvan is verhuisd, ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing, indien:
 - a. de verhuizing naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, of
 - b. het een verhuizing naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht betreft over een afstand van meer dan 30 kilometer.
2. De tegemoetkoming wordt gegeven indien de nieuwe woonplaats door de werkgever is goedgekeurd.
3. De tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing omvat:

- a. de transportkosten van de eigen inboedel inclusief de kosten van in- en uitpakken;
 - b. een afkoopsom voor alle overige aan de verhuizing verbonden kosten.
4. De in lid 3 sub b genoemde afkoopsom bedraagt voor een verhuizing als bedoeld in lid 1:
- tweemaal het bruto maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering indien de werknemer voor de verhuizing een eigen huishouding voerde en deze naar de nieuwe woning heeft overgebracht;
 - drierde van het bruto maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering in de overige gevallen.

Hierbij wordt het maandsalaris ten minste vastgesteld op het maximum van FedEx-schaal 5 en ten hoogste op het maximum van FedEx-schaal 12. Voor de deeltijdwerker wordt deze afkoopsom naar evenredigheid vastgesteld.

5. Bij een verhuizing als gevolg van een indiensttreding, ontvangt de werknemer een vergoeding van de transportkosten in overeenstemming met het bepaalde in lid 3 sub a. De werkgever kan bepalen of, en zo ja tot welk bedrag, de werknemer een afkoopsom wordt gegeven voor de overige aan de noodzakelijke verhuizing verbonden kosten, waarbij de hoogte als genoemd in lid 4 als maximum geldt. Van een bij een indiensttreding verleende tegemoetkoming kan gehele of gedeeltelijke terugbetaling worden verlangd indien binnen twee jaar na de indiensttreding de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of als gevolg van aan de werknemer te wijten feiten of omstandigheden wordt verbroken.
6. De werknemer heeft aanspraak op de tegemoetkoming indien de in lid 1 en lid 5 bedoelde verhuizing binnen een termijn van een jaar, te rekenen vanaf het moment van verplaatsing dan wel indiensttreding, heeft plaatsgevonden. In bijzondere gevallen kan deze termijn door de werkgever worden verlengd.
7. Gedurende de periode dat de werknemer met een eigen huishouding nog niet is verhuisd en in of nabij de nieuwe plaats van tewerkstelling verblijf houdt in een pension, geldt het volgende:
- a. De hieraan verbonden kosten worden volledig vergoed voor zolang voor een verhuizing aanspraak bestaat op de tegemoetkoming in de verhuiskosten.
 - b. Voor zolang een vergoeding wordt gegeven van pensionkosten worden de kosten van het eenmaal per week heen en weer reizen naar de woonplaats van de werknemer op basis van de kosten openbaar vervoer 2de klasse vergoed.
 - c. Indien in plaats van in pension te gaan dagelijks van de woning naar de plaats van tewerkstelling wordt gereisd, dan worden de kosten hiervan vergoed op basis van de kosten van het openbaar vervoer 2de klasse, met dien verstande dat de tegemoetkoming die op grond van de vergoedingsregeling woning-werk zou worden gegeven als minimum geldt. Indien naar het oordeel van de werkgever niet van het openbaar vervoer gebruik kan worden gemaakt, vindt een kilometervergoeding plaats volgens de FedEx People Manual op basis van zakelijke reizen in Nederland.

8. De eventueel over de tegemoetkomingen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 87 Vergoedingsregeling maaltijd bij overwerk

1. Indien door de werknemer twee uren of meer per dag overwerk wordt verricht en de werknemer ten gevolge hiervan niet in staat is om thuis op het daarvoor gebruikelijke tijdstip een maaltijd te nuttigen, worden de naar redelijkheid te maken kosten van een maaltijd vergoed, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt.
2. De werkgever kan werknemer ook een maaltijdvergoeding toekennen in situaties die vergelijkbaar zijn met overwerk. In dat geval gelden dezelfde voorwaarden.
3. De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Hoofdstuk 8 Vakbondswerk

Artikel 88 Vakbondsbijdrage

De werkgever zal aan de FNV, BVPP en CNV gezamenlijk, ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, jaarlijks een bijdrage verschaffen van €21,04 maal het aantal werknemers van de werkgevers die als partij bij deze cao in de considerans zijn opgenomen per 1 januari van een jaar.

Tevens zal de werkgever een jaarlijks budget voor vakbonden voor hun Internationaal vakbondswerk verschaffen ter hoogte van in totaal €6.000, -.

De bijdrages worden aldus verdeeld dat iedere vakbond 5% van het totaal krijgt. De overige 85% wordt verdeeld onder de vakbonden pro rata naar het aantal leden van de vakbonden. De vakbonden verstrekken daartoe voor 1 maart van elk kalenderjaar hun ledenaantallen per 1 januari vergezeld van een accountantsverklaring. De werkgever maakt voor 1 mei van dat jaar de vakbondsbijdrage over.

Artikel 89 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever biedt de volgende vakbondsfaciliteiten aan:
 - Een jaarlijks budget voor vakbonden voor hun vakbondswerk. Het budget is 1,5 dag per 10 leden die de vakorganisatie heeft werken bij de werkgever. Het vakbondsverlof, zoals geregeld in artikel 89, valt niet onder dit budget.
 - Een vergaderruimte voor de vergadering van het bestuur van een plaatselijke, regionale of landelijke groep (inclusief bedrijfsledengroepen) op verzoek van vakbonden. De werkgever stelt deze ruimte kosteloos beschikbaar.
 - Het gebruik van telefoon en kopieerapparatuur voor de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen). Hierbij geldt dat het gebruik binnen redelijke kaders plaatsvindt.
 - Het gebruik van publicatieborden door vakbonden om nieuwsbrieven, pamfletten, publicaties en/of andere documenten onder de aandacht te brengen van werknemers ten behoeve van goede en evenwichtige arbeidsverhoudingen binnen de organisatie van werkgever. Werkgever erkent de vrijheid van meningsuiting van vakbonden en zal hieraan medewerking verlenen. Werkgever behoudt zich het recht voor om publicaties die niet respectvol, opruiend dan wel anderszins in strijd zijn met de gedragsregels die binnen de werkgever gelden, te weigeren dan wel te verwijderen.
2. Deze vakbondsfaciliteiten verstrekt de werkgever alleen als:
 - deze activiteiten geen belemmering vormen voor de bestaande communicatie- en overlegstructuren. Ze mogen deze structuren ook niet doorkruisen;
 - de voortgang van de werkzaamheden in de organisatie geen schade ondervindt door deze activiteiten;
 - de vakbonden jaarlijks een schriftelijke opgave verstrekken aan de werkgever van de vakbondsleden die van het vastgestelde budget gebruik kunnen maken.

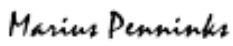
3. Ontbreekt normaal overleg tussen de werkgever en de vakbonden? Bijvoorbeeld als vakbonden oproepen tot een staking. Dan mag de werkgever de vakbondsfaciliteiten stopzetten.

Artikel 90 Vakbondsverlof

1. Wil je als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van je vakorganisatie? Dan geeft de werkgever je vakbondsverlof met behoud van je maandinkomen als:
 - het gaat om een bijeenkomst van officiële, in de statuten van je vakorganisatie genoemde organen, zoals bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of daarmee gelijk te stellen organen;
 - de werkgever van mening is dat de werkzaamheden dit vakbondsverlof toelaten;
 - en de werkgever tijdig een schriftelijk verzoek hiervoor heeft ontvangen van je vakorganisatie.
2. Wil je deelnemen aan vergaderingen van afdelingsbesturen of vergelijkbare organen? Dan staat de werkgever je toe hiervoor vakantie op te nemen, als:
 - de werkgever van mening is dat de werkzaamheden deze vakantie toelaten;
 - en je tijdig een schriftelijk verzoek voor het opnemen van vakantie hiervoor hebt ingediend.
3. Ben je lid van een van de vakbonden die partij zijn bij deze cao? En wil je verlof om een door je vakorganisatie georganiseerde scholings- en vormingsbijeenkomsten te volgen? Dan geeft de werkgever je vakbondsverlof met behoud van je maandinkomen, als:
 - de werkgever van mening is dat de werkzaamheden dit vakbondsverlof toelaten;
 - en de werkgever tijdig een schriftelijk verzoek hiervoor heeft ontvangen van je vakorganisatie.
4. Dit vakbondsverlof is per vakorganisatie maximaal twee dagen per twee jaar per 10 leden die de vakorganisatie heeft werken bij de werkgever. De werkgever stelt vast hoe vakbondsleden hun verzuimde uren vastleggen.

Aldus overeengekomen op 18 juni 2026,

FedEx Express Netherlands B.V.

Signed by:

E7D40B9E1EB147E...
M.M. Penninks
Bestuurder

Signed by:

D58C509D421A4F8...
S.A. Mertens
Bestuurder

Namens de vakbonden:

FNV

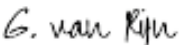
J. Lohle
Vakbondsbestuurder

CNV Publieke Diensten,

Ondertekend door:

48D0595857384AE...
R. Koster
Vakbondsbestuurder

BVPP

Ondertekend door:

52995788478D4FB...
G. van Rijn
Vakbondsbestuurder

Bijlagen

1. Salaristabellen op basis van 39,25 uur
 - a. Salarisschalen 1 t/m 7
 - b. Salarisschalen 8 t/m 17
 - c. Salarisschalen Sales
 - d. Salarisschalen Inside Sales
 - e. Salarisschalen Special Services
 - f. Salarisschalen PV
2. FedEx Flexmodel
3. Klachtrechtprocedure
4. Beloningsregeling internationale chauffeurs
5. Kaders Arbeidstijdenbesluit Vervoer
6. Intellectuele eigendomsrechten
7. Bepalingen voor oud-Postwerknemers, inclusief slarisschalen op basis van 37 uur
 - a. Salarisschalen 1 t/m 17
 - b. Salarisschalen Sales
 - c. Salarisschalen Inside Sales
 - d. Salarisschalen Special Services
 - e. Salarisschalen PV
8. RVU-regeling FedEx

Bijlage 1.a – Salarisschalen 1t/m 7 (op basis van 39,25 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen	1	2	3	4	5	6	7
Steps							
Min	2.586,01	2.706,40	2.766,57	2.963,44	3.188,12	3.403,07	3.643,97
0	2.586,01	2.706,40	2.766,57	2.963,44	3.188,12	3.403,07	3.643,97
1	2.663,59	2.787,60	2.849,55	3.052,35	3.283,76	3.505,16	3.753,31
2	2.743,50	2.871,23	2.935,05	3.143,90	3.382,28	3.610,31	3.865,89
3	2.825,79	2.957,36	3.023,10	3.238,21	3.483,74	3.718,62	3.981,87
4	2.910,59	3.046,10	3.113,78	3.335,34	3.588,27	3.830,18	4.101,33
5	2.997,90	3.137,47	3.207,20	3.435,40	3.695,89	3.945,09	4.224,38
6	3.057,86	3.200,23	3.271,33	3.504,13	3.769,81	4.024,00	4.308,87
7	3.103,72	3.248,23	3.320,42	3.556,70	3.826,38	4.084,37	4.373,49
8	3.150,27	3.296,94	3.370,22	3.610,03	3.883,77	4.145,63	4.439,09
9	3.197,54	3.346,40	3.420,79	3.664,20	3.942,02	4.207,81	4.505,69
10	3.245,50	3.396,60	3.472,09	3.719,14	4.001,16	4.270,93	4.573,25
11	3.294,19	3.447,55	3.524,18	3.774,95	4.061,16	4.334,99	4.641,86
12	3.343,59	3.499,27	3.577,03	3.831,57	4.122,07	4.400,01	4.711,49
13	3.393,74	3.551,75	3.630,70	3.889,04	4.183,91	4.466,01	4.782,17
14	3.444,65	3.605,04	3.685,16	3.947,36	4.246,68	4.533,00	4.853,90
15	3.498,58	3.661,48	3.742,93	4.009,24	4.313,14	4.604,02	4.929,96
Max	3.498,58	3.661,48	3.742,93	4.009,24	4.313,14	4.604,02	4.929,96
MIDPOINT	3.081,09	3.183,94	3.254,75	3.486,34	3.750,63	4.003,55	4.286,97

Per 1 juni 2027

Schalen	1	2	3	4	5	6	7
Steps							
Min	2.676,52	2.801,12	2.863,40	3.067,16	3.299,70	3.522,18	3.771,51
0	2.676,52	2.801,12	2.863,40	3.067,16	3.299,70	3.522,18	3.771,51
1	2.756,82	2.885,17	2.949,28	3.159,18	3.398,69	3.627,84	3.884,68
2	2.839,52	2.971,72	3.037,78	3.253,94	3.500,66	3.736,67	4.001,20
3	2.924,69	3.060,87	3.128,91	3.351,55	3.605,67	3.848,77	4.121,24
4	3.012,46	3.152,71	3.222,76	3.452,08	3.713,86	3.964,24	4.244,88
5	3.102,83	3.247,28	3.319,45	3.555,64	3.825,25	4.083,17	4.372,23
6	3.164,89	3.312,24	3.385,83	3.626,77	3.901,75	4.164,84	4.459,68
7	3.212,35	3.361,92	3.436,63	3.681,18	3.960,30	4.227,32	4.526,56
8	3.260,53	3.412,33	3.488,18	3.736,38	4.019,70	4.290,73	4.594,46
9	3.309,45	3.463,52	3.540,52	3.792,45	4.079,99	4.355,08	4.663,39
10	3.359,09	3.515,48	3.593,61	3.849,31	4.141,20	4.420,41	4.733,31
11	3.409,49	3.568,21	3.647,53	3.907,07	4.203,30	4.486,71	4.804,33
12	3.460,62	3.621,74	3.702,23	3.965,67	4.266,34	4.554,01	4.876,39
13	3.512,52	3.676,06	3.757,77	4.025,16	4.330,35	4.622,32	4.949,55
14	3.565,21	3.731,22	3.814,14	4.085,52	4.395,31	4.691,66	5.023,79
15	3.621,03	3.789,63	3.873,93	4.149,56	4.464,10	4.765,16	5.102,51
Max	3.621,03	3.789,63	3.873,93	4.149,56	4.464,10	4.765,16	5.102,51
MIDPOINT	3.148,78	3.295,38	3.368,67	3.608,36	3.881,90	4.143,67	4.437,01

Bijlage 1.b – Salarisschalen 8 t/m 17 (op basis van 39,25 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Min	3.583,47	3.932,39	4.380,41	4.809,40	5.356,41	6.203,04	6.804,26	7.895,32	9.387,83	10.608,23
Max	5.374,99	5.898,51	6.570,45	7.213,95	8.034,52	9.304,53	11.340,29	13.158,77	15.646,25	17.680,26
MIDPOINT	4.479,23	4.915,45	5.475,43	6.011,68	6.695,47	7.753,79	9.072,28	10.527,05	12.517,04	14.144,25

Per 1 juni 2027

Schalen	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Min	3.583,47	3.932,39	4.380,41	4.809,40	5.356,41	6.203,04	6.804,26	7.895,32	9.387,83	10.608,23
Max	5.374,99	5.898,51	6.570,45	7.213,95	8.034,52	9.304,53	11.340,29	13.158,77	15.646,25	17.680,26
MIDPOINT	4.479,23	4.915,45	5.475,43	6.011,68	6.695,47	7.753,79	9.072,28	10.527,05	12.517,04	14.144,25

Bijlage 1.c – Salarisschalen Sales (op basis van 39,25 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen	S0	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7
Min	3.256,78	4.312,36	4.867,94	5.582,75	5.987,91	6.947,88	8.217,96	9.017,03
Max	4.885,03	6.468,44	7.301,80	8.373,96	9.979,70	11.579,61	13.696,43	15.028,21

MIDPOINT	4.070,91	5.390,40	6.084,87	6.978,36	7.983,81	9.263,75	10.957,20	12.022,62
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------

Per 1 juni 2027

Schalen	S0	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7
Min	3.256,78	4.312,36	4.867,94	5.582,75	5.987,91	6.947,88	8.217,96	9.017,03
Max	4.885,03	6.468,44	7.301,80	8.373,96	9.979,70	11.579,61	13.696,43	15.028,21

MIDPOINT	4.070,91	5.390,40	6.084,87	6.978,36	7.983,81	9.263,75	10.957,20	12.022,62
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------

Bijlage 1.d – Salarisschalen Inside Sales (op basis van 39,25 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen	IS1	IS2	IS3	IS5
Steps				
Min	2.901,18	3.093,89	3.316,03	3.775,08
0	2.901,18	3.093,89	3.316,03	
1	2.988,21	3.186,67	3.415,53	
2	3.077,88	3.282,27	3.517,99	
3	3.170,21	3.380,76	3.623,54	
4	3.265,32	3.482,18	3.732,24	
5	3.363,28	3.586,64	3.844,20	
6	3.430,54	3.658,39	3.921,09	
7	3.482,00	3.713,25	3.979,90	
8	3.534,22	3.768,95	4.039,61	
9	3.587,23	3.825,49	4.100,20	
10	3.641,03	3.882,87	4.161,72	
11	3.695,66	3.941,11	4.224,13	
12	3.751,09	4.000,21	4.287,50	
13	3.807,37	4.060,23	4.351,81	
14	3.864,48	4.121,12	4.417,10	
15	3.925,16	4.185,82	4.486,37	
Max	3.925,16	4.185,82	4.486,37	5.662,61
MIDPOINT	3.413,17	3.639,86	3.901,20	4.718,85

Per 1 juni 2027

Schalen	IS1	IS2	IS3	IS5
Steps				
Min	3.002,72	3.202,18	3.432,09	3.775,08
0	3.002,72	3.202,18	3.432,09	
1	3.092,80	3.298,20	3.535,07	
2	3.185,61	3.397,15	3.641,12	
3	3.281,17	3.499,09	3.750,36	
4	3.379,61	3.604,06	3.862,87	
5	3.480,99	3.712,17	3.978,75	
6	3.550,61	3.786,43	4.058,33	
7	3.603,87	3.843,21	4.119,20	
8	3.657,92	3.900,86	4.181,00	
9	3.712,78	3.959,38	4.243,71	
10	3.768,47	4.018,77	4.307,38	
11	3.825,01	4.079,05	4.371,97	
12	3.882,38	4.140,22	4.437,56	
13	3.940,63	4.202,34	4.504,12	
14	3.999,74	4.265,36	4.571,70	
15	4.062,54	4.332,32	4.643,39	
Max	4.062,54	4.332,32	4.643,39	5.662,61

MIDPOINT	3.532,63	3.767,25	4.037,74	4.718,85
----------	----------	----------	----------	----------

Bijlage 1.e – Salarisschalen Special Services (op basis van 39,25 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen	SP1	SP2	SP3
Steps			
Min	2.901,18	3.093,89	3.316,03
0	2.901,18	3.093,89	3.316,03
1	2.988,21	3.186,67	3.415,53
2	3.077,88	3.282,27	3.517,99
3	3.170,21	3.380,76	3.623,54
4	3.265,32	3.482,18	3.732,24
5	3.363,28	3.586,64	3.844,20
6	3.430,54	3.658,39	3.921,09
7	3.482,00	3.713,25	3.979,90
8	3.534,22	3.768,95	4.039,61
9	3.587,23	3.825,49	4.100,20
10	3.641,03	3.882,87	4.161,72
11	3.695,66	3.941,11	4.224,13
12	3.751,09	4.000,21	4.287,50
13	3.807,37	4.060,23	4.351,81
14	3.864,48	4.121,12	4.417,10
15	3.925,16	4.185,82	4.486,37
Max	3.925,16	4.185,82	4.486,37
MIDPOINT	3.413,17	3.639,86	3.901,20

Per 1 juni 2027

Schalen	SP1	SP2	SP3
Steps			
Min	3.002,72	3.202,18	3.432,09
0	3.002,72	3.202,18	3.432,09
1	3.092,80	3.298,20	3.535,07
2	3.185,61	3.397,15	3.641,12
3	3.281,17	3.499,09	3.750,36
4	3.379,61	3.604,06	3.862,87
5	3.480,99	3.712,17	3.978,75
6	3.550,61	3.786,43	4.058,33
7	3.603,87	3.843,21	4.119,20
8	3.657,92	3.900,86	4.181,00
9	3.712,78	3.959,38	4.243,71
10	3.768,47	4.018,77	4.307,38
11	3.825,01	4.079,05	4.371,97
12	3.882,38	4.140,22	4.437,56
13	3.940,63	4.202,34	4.504,12
14	3.999,74	4.265,36	4.571,70
15	4.062,54	4.332,32	4.643,39
Max	4.062,54	4.332,32	4.643,39
MIDPOINT	3.532,63	3.767,25	4.037,74

Per 1 juni 2026

Schalen	SP4	SP5	SP6	SP7	SP8	SP10	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6
Min	3.440,13	3.775,08	4.205,22	4.617,01	5.142,15	6.532,09	4.568,94	5.088,59	5.892,90	6.804,20	7.500,55	8.918,44
Max	5.159,99	5.662,61	6.307,63	6.925,38	7.713,14	10.886,68	6.853,25	7.632,79	8.839,27	11.340,34	12.500,83	14.863,94
MIDPOINT	4.300,06	4.718,85	5.256,43	5.771,20	6.427,65	8.709,39	5.711,10	6.360,69	7.366,09	9.072,27	10.000,69	11.891,19

Per 1 juni 2027

Schalen	SP4	SP5	SP6	SP7	SP8	SP10	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6
Min	3.440,13	3.775,08	4.205,22	4.617,01	5.142,15	6.532,09	4.568,94	5.088,59	5.892,90	6.804,20	7.500,55	8.918,44
Max	5.159,99	5.662,61	6.307,63	6.925,38	7.713,14	10.886,68	6.853,25	7.632,79	8.839,27	11.340,34	12.500,83	14.863,94
MIDPOINT	4.300,06	4.718,85	5.256,43	5.771,20	6.427,65	8.709,39	5.711,10	6.360,69	7.366,09	9.072,27	10.000,69	11.891,19

Bijlage 1.f – Salarisschalen PV (op basis van 39,25 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen	PV1	PV2	PV3	PV4
Steps				
Min	3.403,07	3.643,97	3.583,47	3.932,39
0	3.403,07	3.643,97		
1	3.505,16	3.753,31		
2	3.610,31	3.865,89		
3	3.718,62	3.981,87		
4	3.830,18	4.101,33		
5	3.945,09	4.224,38		
6	4.024,00	4.308,87		
7	4.084,37	4.373,49		
8	4.145,63	4.439,09		
9	4.207,81	4.505,69		
10	4.270,93	4.573,25		
11	4.334,99	4.641,86		
12	4.400,01	4.711,49		
13	4.466,01	4.782,17		
14	4.533,00	4.853,90		
15	4.604,02	4.929,96		
Max	4.604,02	4.929,96	5.374,99	5.898,51
MIDPOINT	4.003,55	4.286,97	4.479,23	4.915,45

Per 1 juni 2027

Schalen	PV1	PV2	PV3	PV4
Steps				
Min	3.522,18	3.771,51	3.583,47	3.932,39
0	3.522,18	3.771,51		
1	3.627,84	3.884,68		
2	3.736,67	4.001,20		
3	3.848,77	4.121,24		
4	3.964,24	4.244,88		
5	4.083,17	4.372,23		
6	4.164,84	4.459,68		
7	4.227,32	4.526,56		
8	4.290,73	4.594,46		
9	4.355,08	4.663,39		
10	4.420,41	4.733,31		
11	4.486,71	4.804,33		
12	4.554,01	4.876,39		
13	4.622,32	4.949,55		
14	4.691,66	5.023,79		
15	4.765,16	5.102,51		
Max	4.765,16	5.102,51	5.374,99	5.898,51

MIDPOINT	4.143,67	4.437,01	4.479,23	4.915,45
-----------------	----------	----------	----------	----------

Bijlage 2 – FedEx Flexmodel

Uitgangspunt

In goed overleg tussen de werkgever en de vakbonden is het FedEx Flexmodel ontwikkeld. De doelstelling van het FedEx Flexmodel is het bieden van meer flexibiliteit, stabiliteit en perspectief aan zowel de werkgever als aan de werknemer ten aanzien van beschikbaarheid en werkzekerheid.

Algemeen

Artikel 1

De werkgever kan op basis van het bepaalde in artikel 7:668a BW in een periode van 36 maanden maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overeenkomen, met een minimumduur van 3 maanden.

Artikel 2

Een uitzendkracht zal in het kader van het FedEx Flexmodel in principe maximaal 26 weken aaneengesloten op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW bij de werkgever werkzaam zijn. Uiterlijk aan het einde van deze periode van in principe maximaal 26 weken zal de werkgever de uitzendkracht in principe een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. In incidentele gevallen kan de werkgever de uitzendkracht langer dan 26 weken als zodanig inzetten. Verder kan in individuele gevallen de uitzendkracht afzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werkzaam blijven als uitzendkracht. Indien de werkgever voor groepen van uitzendkrachten een uitzendovereenkomst voor een langere periode dan 26 weken aaneengesloten wil aangaan, zal dit ter instemming aan het bevoegde Ondernemingsraad worden voorgelegd.

Indiensttreding, (be)eindiging en omzetting

Artikel 3

Voor de werknemer die voorafgaand aan de indiensttreding reeds ten behoeve van de werkgever werkzaam is geweest op basis van één of meerdere uitzendovereenkomsten, die tezamen ten minste 2 maanden hebben geduurd, zal geen proeftijd gelden, tenzij indiensttreding geschiedt met het oog op een functie die qua aard en inhoud wezenlijk verschilt met eerder door de werknemer ten behoeve van de werkgever verrichte werkzaamheden.

Artikel 4

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer zal in ieder geval geacht worden te gelden voor onbepaalde tijd indien:

- a. het dienstverband wordt voortgezet binnen 6 maanden na het verloop van 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden;
- b. de gezamenlijke duur van de arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd de grens van 36 maanden overschrijdt.

Artikel 5

In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a van het Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven.

Bijlage 3 – Klachtrechtprocedure

De klachtrechtprocedure is overeengekomen na instemming van de bevoegde ondernemingsraad en is te vinden in de FedEx People Manual onder [policy 5.02 - Klachtrechtprocedure \(Country Specific Policy\)](#).

Bijlage 4 – Beloningsregeling internationale chauffeurs

Artikel 1 Werkingssfeer

Op de internationale chauffeur is deze cao van toepassing, tenzij in deze beloningsregeling daarvan afwijkende afspraken zijn gemaakt.

Artikel 2 Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt bij een volledige arbeidsovereenkomst gemiddeld 39,25 uur per week.
2. 3.1 Arbeidsduur) is op de werknemer niet van toepassing, met uitzondering van artikel 39 (Bijzondere groepen). Daarvoor in de plaats is Bijlage 5 (Kaders Arbeidstijdenbesluit vervoer) van toepassing.

Artikel 3 Toelagen en toeslagen

1. Hoofdstuk 4.2 (Toelagen) en 4.3 (Toeslagen) zijn op de werknemer niet van toepassing.
2. Voor de werknemer die als internationale chauffeur werkzaam is, is de overwerkregeling van toepassing zoals deze op 27 januari 1998 met de bevoegde ondernemingsraad is overeengekomen inclusief de wijze van vaststellen van gewerkte en te betalen uren (Overeenkomst inzake de berekening van de te betalen uren), alsmede de daarna met de bevoegde ondernemingsraad overeengekomen wijzigingen daarop.
In afwijking van deze cao worden maximaal 10 overwerkuren per week meegenomen in de berekeningsgrondslag voor de prepensioenbasisuitkering indien dit voor de werknemer van toepassing is en maximaal 15 overwerkuren per week in de doorbetaling tijdens ziekte. De overwerkuren voor de doorbetaling tijdens ziekte worden berekend over het gemiddelde aantal overuren over de laatste 52 weken.
3. Voor het werken op zaterdag en zondag geldt een toeslag van 50%, resp. 100%.
4. Voor ééndaagse nachtritten geldt een toelage van €1,91 per gewerkt uur tussen 20.00 en 04.00 uur. Deze toelage wordt beschouwd als variabel pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 73 (Variabel pensioengevend inkomen).
5. Voor de werknemer blijft de vergoeding voor het werken op niet op zondag vallende feestdagen, zoals deze met de bevoegde ondernemingsraad is vastgesteld, gelden.

Artikel 4 Vergoeding verblijfkosten

Voor de werknemer blijft de regeling voor het vergoeden van verblijfkosten, zoals deze laatstelijk werd toegepast bij ERS, gelden. De Concernregeling vergoeding verblijfkosten ambulante werknemers, de Concernregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland en de Concernregeling vergoeding buitenlandse zakelijke reizen zijn op de werknemer niet van toepassing.

Bijlage 5 – Kaders Arbeidstijdenbesluit vervoer (informatief; de actuele wetgeving geldt)

A

Nationaal en internationaal vervoer

Onderwerp/aspect	Categorie tot en met 3500 kg
<i>Maximale ononderbroken rijtijd</i>	<i>4,5 uren</i>
<i>Maximale dagelijkse rijtijd</i>	<i>9 uren, 2x per week verlenging mogelijk tot 10 uren</i>
<i>Maximale wekelijkse rijtijd</i>	<i>56 uren</i>
<i>Maximale tweewekelijkse rijtijd</i>	<i>90 uren</i>
<i>Onderbreking</i>	<i>Op 4,5 uren rijtijd 3x 15 min, pauze, of na 4,5 uren rijtijd minimaal 45 min, pauze</i>
<i>Dagelijkse rusttijd</i>	<i>Minimaal 11 uren aaneengesloten per 24 uur, Minimale rust na nachtdienst die eindigt na 02,00 uur 14 uren, 1x per 7x 24 uur kan de rusttijd worden bekort tot 8 uren, mits binnen de 24-uurs periode gecompenseerd met 4 uren in maximaal 2 periodes waarvan in 1 periode ten minste 1 uur</i>
<i>Wekelijkse rusttijd</i>	<i>45 uren 36 uren op standplaats (bekorting moet worden gecompenseerd) 24 uren buiten standplaats (bekorting moet worden gecompenseerd)</i>
<i>Tweewekelijkse rusttijd</i>	<i>In totaal minimaal 228 uren</i>
<i>Nachtdienst</i>	<i>Hetzij per 13 weken maximaal 35 nachtdiensten, hetzij maximaal 20 nachtelijke uren per 2 weken</i>
<i>Vrije zondag</i>	<i>Geen zondagarbeid tenzij bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeiend Indien bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken is zondagarbeid te regelen in overleg met bevoegde ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of individuele werknemer Dan minstens 13 vrije zondagen per 52 weken</i>

B**Nationaal en internationaal vervoer**

Onderwerp/aspect	Categorie meer dan 3500 kg
<i>Rijtijd</i>	<i>Op 4,5 uren rijtijd 3x 15 min, pauze, of na 4,5 uren rijtijd minimaal 45 min, pauze</i>
<i>Dagelijkse rijtijd</i>	<i>Maximaal 9 uren: 2x 10 uren per week</i>
<i>Wekelijkse rijtijd</i>	<i>Maximaal 56 uren</i>
<i>2 wekelijkse rijtijd</i>	<i>Maximaal 90 uren</i>
<i>Dagelijkse rusttijd</i>	<i>11 uren aaneengesloten per 24 uur 3x per week bekorting tot 9 uren aaneengesloten (de bekorte uren dienen uiterlijk de week daarop gecompenseerd te worden) Bij een rusttijd van 8 uren dienen de bekorte uren binnen de 24-uurs periode te worden gecompenseerd met 4 uren in maximaal 2 periodes waarvan in 1 periode ten minste 1 uur</i>
<i>Dagelijkse rusttijd bij 2 chauffeurs</i>	<i>8 uren rust per 30 uur</i>
<i>Wekelijkse rusttijd</i>	<i>45 uren aaneen of 36 uren op standplaats (bekorting moet worden gecompenseerd) 24 uren buiten standplaats (bekorting moet worden gecompenseerd)</i>
<i>Tweewekelijkse rusttijd</i>	<i>In totaal minimaal 228 uren</i>
<i>Rusttijdonderbreking</i> <i>Gecombineerd vervoer</i>	<i>Bij in- en/of uitklaring (ferry of trein) maximaal 1x 1 uur met compensatie rusttijd</i>
<i>Nachtdienst</i>	<i>Hetzij per 13 weken maximaal 42 nachtdiensten en 140 nachtdiensten per 52 weken, hetzij per 2 weken maximaal 38 nachtelijke uren</i>
<i>Vrije zondag</i>	<i>Geen zondagarbeid tenzij bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeiend Indien bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken is zondagarbeid te regelen in overleg met bevoegde ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of individuele werknemer Dan minstens 13 vrije zondagen per 52 weken</i>

Bijlage 6 – Intellectuele eigendomsrechten (artikel 18)

In deze bijlage bij de arbeidsovereenkomst hebben onderstaande begrippen de volgende betekenis.

Intellectuele eigendom:	alle bestaande en toekomstige intellectuele eigendomsrechten, zowel geregistreerd als niet geregistreerd, met inbegrip van maar niet beperkt tot: modelrechten, auteursrechten, naburige rechten, publicatierechten en databankrechten; uitvindingen, ontdekkingen, octrooien en rechten op gebruiksmodellen; handelsmerken, logo's en slogans; handelsnamen en domeinnamen; rechten op computerchips, halfgeleiders en mask works; software, met inbegrip van broncodes, objectcodes en aanverwante documentatie; rechten op vertrouwelijke informatie, concepten en methoden, knowhow en handelsgeheimen; en alle andere intellectuele eigendomsrechten, sui generis-rechten en andere soortgelijke rechten (nu bestaand of in de toekomst gecreëerd); elk van het voorgaande geheel of gedeeltelijk voortvloeiend uit handelingen van de Werknemer op enig moment in de loop van zijn tewerkstelling bij de Werkgever of een Groepsonderneming (al dan niet gecreëerd tijdens de werkuren of met behulp van bedrijfsapparatuur, en al dan niet vastgelegd in materiële vorm en al dan niet octrooieerbaar of anderszins registreerbaar), zowel in Nederland als in alle andere landen van de wereld, voor de volledige periode waarvoor deze rechten gelden (met inbegrip van alle verlengingen, vernieuwingen en alle verworven, toekomstige en voorwaardelijke rechten en rechten uit hoofde van licenties), en alle aanvragen voor het voorgaande en het recht om schadevergoeding te vorderen voor inbreuken op deze rechten in het verleden.
Groep	de groep, zoals beschreven in artikel 2:24b van het Nederlandse Burgerlijk Wetboek, waarvan de Werkgever deel van uitmaakt.
Groepsonderneming	een bedrijf dat deel uitmaakt van de Groep

De partijen voorzien dat de Werknemer in de loop van zijn dienstverband uit hoofde van deze arbeidsovereenkomst Intellectuele Eigendom kan uitvinden of creëren. De Werknemer stemt ermee in dat hij met betrekking tot dergelijke Intellectuele Eigendom een bijzondere verplichting heeft om de belangen van de Werkgever en de Groep te bevorderen.

De Werknemer erkent dat alle Intellectuele Eigendom en alle materialen die de Intellectuele Eigendom belichamen van rechtswege automatisch aan de Werkgever zullen toebehoren, voor zover de wet dit toelaat. Voor zover de Intellectuele Eigendom niet van rechtswege automatisch aan de Werkgever toekomt, draagt de Werknemer hierbij onherroepelijk en onvoorwaardelijk, met volledige eigendomsгарantie, en waar van toepassing op voorhand, al deze Intellectuele Eigendom over aan de Werkgever. Deze overdracht wordt hierbij door de Werkgever aanvaard.

Voor zover enige toekomstige Intellectuele Eigendom en alle materialen die dergelijke Intellectuele Eigendom belichamen hierbij niet vooraf aan de Werkgever kunnen worden

overgedragen en/of een dergelijke overdracht bevestiging en/of andere uitvoeringshandelingen vereist, stemt de Werknemer er hierbij mee in om, op het eerste verzoek van de Werkgever, zijn volledige medewerking te verlenen en alle handelingen te verrichten die de Werkgever noodzakelijk acht om een dergelijke overdracht onverwijld tot stand te brengen.

Voor zover het eigendomsrecht op enige Intellectuele Eigendom niet toekomt aan de Werkgever krachtens clause 0 en/of 1.4 van deze Bijlage, stemt de Werknemer er hierbij mee in om, onmiddellijk na het ontstaan van dergelijke rechten en uitvindingen, de Werkgever schriftelijk een voorkeursrecht aan te bieden om ze te verwerven tegen tussen partijen overeen te komen voorwaarden. Indien de partijen niet binnen 30 dagen na ontvangst van het aanbod tot overeenstemming komen, zal de Werkgever het geschil voorleggen aan een arbiter van het bevoegde nationale arbitrage-instituut. De beslissingen van de arbiter zullen definitief en bindend zijn voor de partijen en de kosten van de arbitrage zullen in gelijke mate door de partijen worden gedragen.

De Werknemer stemt ermee in dergelijke Intellectuele Eigendom die aan de Werkgever wordt aangeboden krachtens dit artikel 1.5 vertrouwelijk te houden totdat de Werkgever er schriftelijk mee heeft ingestemd dat de Werknemer het te koop mag aanbieden aan een derde partij.

De Werknemer stemt ermee in om:

1. onmiddellijk na het ontstaan van de Intellectuele Eigendom de volledige schriftelijke gegevens erover te verstrekken aan de Werkgever;
2. op het eerste verzoek van de Werkgever of van een Groepsonderneming, of in ieder geval bij de beëindiging van zijn dienstverband aan de Werkgever alle originelen en kopieën te overhandigen van de correspondentie, documenten, papieren en bestanden op alle dragers die enige Intellectuele Eigendom vastleggen of daarop betrekking hebben;
3. geen pogingen te ondernemen om enig Intellectueel Eigendom te registreren, tenzij hij daartoe schriftelijk verzocht wordt door de Werkgever of een Groepsonderneming;
4. alle Intellectuele Eigendom vertrouwelijk te houden, tenzij de Werkgever of een Groepsonderneming schriftelijk heeft ingestemd met de openbaarmaking ervan door de Werknemer; en

de Intellectuele Eigendom of de daaruit voortvloeiende resultaten (met inbegrip van maar niet beperkt tot de documenten waarin deze zijn vastgelegd) gedurende zijn tewerkstelling krachtens deze arbeidsovereenkomst, noch na de beëindiging daarvan, niet te gebruiken voor eigen gebruik of voor enig ander doel dan de uitvoering van de werkzaamheden krachtens zijn tewerkstelling.

De Werknemer doet hierbij onherroepelijk en onvoorwaardelijk afstand, voor zover wettelijk toegestaan, van alle morele rechten met betrekking tot alle door de Werknemer gecreëerde of uitgevonden en aan de Werkgever toebehorende Intellectuele Eigendom (hetzij van rechtswege, hetzij uit hoofde van artikel 1.3, 1.4 en/of 1.5 van deze Bijlage) waarop de Werknemer nu of in de toekomst aanspraak kan maken krachtens de Nederlandse wetgeving en krachtens alle soortgelijke wetten die in enig deel van de wereld van kracht zijn. De Werknemer bevestigt en erkent hierbij dat deze verklaring van afstand en verbintenis geldt ten gunste van de Werkgever, zijn licentiehouders, rechtverkrijgenden en rechtsopvolgers. De Werknemer erkent dat geen andere vergoeding of compensatie dan deze waarin deze arbeidsovereenkomst voorziet, aan de Werknemer verschuldigd is of dat kan worden met

betrekking tot zijn naleving van deze Bijlage.

De Werknemer verbindt er zich toe om alles in het werk te stellen om zowel tijdens als na zijn tewerkstelling door de Werkgever of een Groepsonderneming op verzoek van de Werkgever alle documenten uit te voeren en alle handelingen te verrichten die naar de mening van de Werkgever noodzakelijk of wenselijk zijn om de Intellectuele Eigendom aan de Werkgever toe te kennen, om deze te registreren op naam van de Werkgever of een Groepsonderneming waar nodig over de hele wereld en voor de volledige duur van deze rechten en om de Intellectuele Eigendom te beschermen en in stand te houden. Dergelijke documenten kunnen, op verzoek van de Werkgever, verklaringen van afstand en/of verbintenissen bevatten om geen aanspraak te maken op alle wettelijke morele rechten met betrekking tot auteursrechtelijke werken die deel uitmaken van de Intellectuele Eigendom. De Werkgever stemt ermee in de redelijke kosten van de Werknemer te vergoeden om aan deze clause 1.8 te voldoen.

De Werknemer stemt ermee in de Werkgever of enige Groepsonderneming alle noodzakelijke bijstand te verlenen op redelijke kosten van de Werkgever of enige Groepsonderneming om deze in staat te stellen zijn Intellectuele Eigendom af te dwingen tegenover derden en vorderingen wegens inbreuk op intellectuele eigendom van derden te verdedigen.

De Werknemer machtigt de Werkgever of een Groepsmaatschappij onherroepelijk om in zijn naam en voor zijn rekening een persoon als zijn gevolmachtigde aan te stellen om alle documenten uit te voeren en alles te doen wat nodig is om zijn verplichtingen krachtens artikel 1.8 van deze Bijlage 1 namens hem te vervullen teneinde de Werkgever (of zijn gevolmachtigde) het volledige voordeel van de bepalingen van deze Bijlage te geven.

De Werknemer garandeert dat de resultaten van zijn werkzaamheden en/of activiteiten tijdens zijn tewerkstelling bij de Werkgever of een Groepsmaatschappij geen inbreuk maken op rechten (waaronder intellectuele eigendomsrechten) van derden en op geen enkele andere wijze onrechtmatig zijn jegens derden. De Werknemer zal de Werkgever en elke Groepsonderneming vrijwaren tegen alle aansprakelijkheden, schade en kosten die voortvloeien uit vorderingen van derden in dat verband.

De rechten en verplichtingen van deze Bijlage zullen van kracht blijven na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Bijlage 7 – Bepalingen oud-Postwerknemers

Onderstaande bepalingen uit de cao TNT van 1 januari 2018 t/m 30 september 2019 blijven voor een beperkte groep werknemers (de zogenaamde oud-Postwerknemers) van toepassing. Deze werknemers hebben hiervan bericht gekregen ten tijde van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden in 2020. De artikelliden komen voort uit de oude cao.

Artikel 32 lid 4 Arbeidsduur

Voor de werknemer die vanuit PTT Post B.V. op 1 mei 1998 is overgegaan naar TNT Nederland B.V. (nu TNT Express Nederland B.V.) of op 1 december 1998 is overgegaan naar TNT Post Group Head Office B.V. (nu TNT Nederland B.V.) geldt dat de voor hem direct voor de overgang van toepassing zijnde normale arbeidsduur van gemiddeld 37 uur per week ongewijzigd blijft.

Artikel 35 lid 4 en 5 Nachtdienst (artikel 32 nieuw)

- Lid 4 In afwijking van het gestelde in lid 3 kan werknemer in dienst van werkgever, in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste 35 maal nachtdienst verrichten, hetzij ten hoogste 20 nachtelijke uren arbeid verrichten in elke periode van 2 achtereenvolgende weken.
- Lid 5 In afwijking van lid 3 en 4 kan werknemer in dienst van TNT Express Road Netwerk B.V. of de toekomstige rechtsopvolger, in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste 39 maal nachtdienst verrichten, hetzij ten hoogste 32 nachtelijke uren arbeid verrichten in elke periode van 2 achtereenvolgende weken.

Artikel 37 lid 7 Pauze

Voor de werknemer die voor 1 mei 1998 werkzaam was als chauffeur bij de business unit Brieven van Koninklijke PTT Post B.V. (nu TNT Post Productie B.V.) en die in het kader van de verbijzondering Pakketpost over is gegaan naar TNT Nederland B.V. (nu TNT Express Nederland B.V.) geldt het bepaalde in lid 5 mits dit op deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand aan 1 mei 1998 in tenminste 1 betalingstijdvak is toegepast en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel als chauffeur werkzaam blijft.

Artikel 42 lid 1 en 2 Bijzondere groepen (artikel 39 nieuw)

- Lid 1 De werknemer van 60 jaar of ouder die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een half uur verkorting van de arbeidstijd in de dienst met behoud van maandinkomen. Voor de werknemer van 63 jaar of ouder bedraagt deze verkorting één uur. Is verkorting van de arbeidstijd in de dienst om organisatorische redenen niet mogelijk, dan kan een andere compensatie in vrije tijd worden toegekend.
- Lid 2 Op dagen waar de dienst van een deeltijdwerker gelijk is aan die van voltijdswerker komt de deeltijdwerker in aanmerking voor de verkorting van de dienst zoals beschreven in lid 1.

Artikel 42 is ter wille van de duidelijkheid herschreven (zie artikel 39 van deze cao). Voor oud Post-medewerkers die een voltijds werkweek hebben van 37 uur en voor wie het rooster op 3 juli 2020 was vastgesteld met werkdagen van 7 uur en 24 minuten, blijft gelden dat zij op die dagen eveneens korting kunnen krijgen van een half (60 jaar) respectievelijk heel (63 jaar) uur.

Artikel 71 lid 6 en 7 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (artikel 66 nieuw)

Lid 6 Voor de werknemer die voor 1 april 1997 werkzaam was bij PTT Post B.V. bij de bedrijfsonderdelen PPL, PPP of EMS en onder de cao voor KPN 1995-1997 viel, gelden de percentages zoals opgenomen in lid 7, mits deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand aan 1 april 1997 in ten minste 1 betalingstijdvak Tot. heeft ontvangen en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel werkzaam blijft.

Voor de werknemer die voor 1 mei 1998 werkzaam was als chauffeur bij de business unit Brieven van PTT Post B.V. (nu TNT Post Productie B.V.) en die in het kader van de verbijzondering Pakketpost over is gegaan naar TNT Nederland B.V. (nu TNT Express Nederland B.V.) gelden de percentages zoals opgenomen in lid 7, mits deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand aan 1 mei 1998 in ten minste 1 betalingstijdvak Tot. heeft ontvangen en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel als chauffeur werkzaam blijft.

Lid 7 De hoogte van de toelage per uur is:

Uren	0-6	6-8	8-18	18-22	22-24
<i>Maandag t.e.m. vrijdag</i>	40%	20%	–	20%	40%
<i>Zaterdag</i>	40%	40%	40%	40%	40%
<i>Zondag</i>	100%	100%	100%	100%	100%

Voor de arbeid verricht tijdens de uren van 6-8 en van 18-22 op maandag tot en met vrijdag wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen voor 07.00 uur respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.

Indien de arbeid uiterlijk is aangevangen op 24.00 uur en de dienst eindigt tussen 06.00 uur en uiterlijk 08.00 uur is de hoogte van de toelage per uur van maandag tot en met vrijdag tijdens de uren 6-8 25%.

Artikel 74 lid 9 en 10 Toeslag voor overwerk (artikel 68 nieuw)

Lid 9 Voor de werknemer die voor 1 april 1997 werkzaam was bij PTT Post B.V. bij de bedrijfsonderdelen PPL, PPP, EMS of Dentex Systeemtransport B.V. (nu TNT Innight B.V.), en die onder de cao voor KPN 1995-1997 viel, gelden de percentages zoals opgenomen in lid 10, mits deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand aan 1 april 1997 in ten minste 1 betalingstijdvak toeslag voor overwerk heeft ontvangen en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel werkzaam blijft.

Voor de werknemer die voor 1 mei 1998 werkzaam was als chauffeur bij de business unit Brieven van PTT Post B.V. (nu TNT Post Productie B.V.) en die in het kader van de verbijzondering Pakketpost over is gegaan naar TNT Nederland B.V. (nu TNT Express Nederland B.V.) geldt het bepaalde in lid 10, mits dit op deze werknemer in de periode van 2 jaar direct voorafgaand aan 1 mei 1998 in ten minste 1 betalingstijdvak is toegepast en zolang de werknemer ononderbroken bij het betrokken bedrijfsonderdeel als chauffeur werkzaam blijft.

Lid 10 In afwijking van het bepaalde in lid 8, bedraagt het percentage van de toeslag voor overwerk voor de in lid 9 bedoelde werknemer:

<i>Maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur</i>	<i>50%</i>
<i>Zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur</i>	<i>100%</i>
<i>Feestdagen</i>	<i>200%</i>
<i>De dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 uur</i>	<i>200%</i>

In afwijking van het gestelde in lid 3 wordt aan de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal 11, 12 of 13 voor overwerk op feestdagen, dan wel voor overwerk verricht voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag, een toeslag toegekend van 200% van het voor de werknemer geldende salaris per uur.

Bijlage 7.a – Salarisschalen 1 t/m 17 (op basis van 37 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen Steps	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Min	2.437,77	2.551,28	2.607,98	2.793,53	3.005,36	3.207,98	3.435,11	3.378,05	3.706,95	4.129,32	4.533,69	5.049,37	5.847,48	6.414,21	7.442,72	8.849,67	9.136,61
0	2.437,77	2.551,28	2.607,98	2.793,53	3.005,36	3.207,98	3.435,11										
1	2.510,90	2.627,81	2.686,20	2.877,35	3.095,52	3.304,23	3.538,16										
2	2.586,23	2.706,63	2.766,78	2.963,68	3.188,38	3.403,35	3.644,30										
3	2.663,82	2.787,84	2.849,78	3.052,59	3.284,02	3.505,47	3.753,60										
4	2.743,73	2.871,47	2.935,28	3.144,19	3.382,56	3.610,63	3.866,22										
5	2.826,05	2.957,61	3.023,34	3.238,49	3.484,02	3.718,95	3.982,20										
6	2.882,56	3.016,76	3.083,81	3.303,26	3.553,70	3.793,33	4.061,84										
7	2.925,83	3.062,03	3.130,07	3.352,80	3.607,03	3.850,22	4.122,78										
8	2.969,70	3.107,98	3.177,03	3.403,09	3.661,12	3.907,99	4.184,62										
9	3.014,23	3.154,58	3.224,68	3.454,13	3.716,02	3.966,59	4.247,39										
10	3.059,45	3.201,89	3.273,04	3.505,95	3.771,79	4.026,08	4.311,09										
11	3.105,33	3.249,93	3.322,14	3.558,55	3.828,35	4.086,49	4.375,76										
12	3.151,93	3.298,67	3.371,97	3.611,92	3.885,79	4.147,79	4.441,40										
13	3.199,23	3.348,16	3.422,56	3.666,10	3.944,08	4.209,99	4.508,00										
14	3.247,17	3.398,37	3.473,90	3.721,12	4.003,23	4.273,16	4.575,65										
15	3.298,03	3.451,55	3.528,38	3.779,42	4.065,86	4.340,11	4.647,38										
Max	3.298,03	3.451,55	3.528,38	3.779,42	4.065,86	4.340,11	4.647,38	5.066,87	5.560,37	6.193,79	6.800,42	7.573,92	8.771,13	10.690,21	12.404,46	14.749,33	16.666,73
MIDPOINT	2.904,47	3.001,42	3.068,18	3.286,48	3.535,61	3.774,05	4.041,25	4.222,46	4.633,66	5.161,56	5.667,06	6.311,65	7.309,31	8.552,21	9.923,59	11.799,50	12.901,67

Per 1 juni 2027

Schalen Steps	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Min	2.523,09	2.640,57	2.699,26	2.891,30	3.110,55	3.320,26	3.555,34	3.378,05	3.706,95	4.129,32	4.533,69	5.049,37	5.847,48	6.414,21	7.442,72	8.849,67	9.136,61
0	2.523,09	2.640,57	2.699,26	2.891,30	3.110,55	3.320,26	3.555,34										
1	2.598,78	2.719,78	2.780,22	2.978,06	3.203,86	3.419,88	3.662,00										
2	2.676,75	2.801,36	2.863,62	3.067,41	3.299,97	3.522,47	3.771,85										
3	2.757,05	2.885,41	2.949,52	3.159,43	3.398,96	3.628,16	3.884,98										
4	2.839,76	2.971,97	3.038,01	3.254,24	3.500,95	3.737,00	4.001,54										
5	2.924,96	3.061,13	3.129,16	3.351,84	3.605,96	3.849,11	4.121,58										
6	2.983,45	3.122,35	3.191,74	3.418,87	3.678,08	3.926,10	4.204,00										
7	3.028,23	3.169,20	3.239,62	3.470,15	3.733,28	3.984,98	4.267,08										
8	3.073,64	3.216,76	3.288,23	3.522,20	3.789,26	4.044,77	4.331,08										
9	3.119,73	3.264,99	3.337,54	3.575,02	3.846,08	4.105,42	4.396,05										
10	3.166,53	3.313,96	3.387,60	3.628,66	3.903,80	4.166,99	4.461,98										
11	3.214,02	3.363,68	3.438,41	3.683,10	3.962,34	4.229,52	4.528,91										
12	3.262,25	3.414,12	3.489,99	3.738,34	4.021,79	4.292,96	4.596,85										
13	3.311,20	3.465,35	3.542,35	3.794,41	4.082,12	4.357,34	4.665,78										
14	3.360,82	3.517,31	3.595,49	3.851,36	4.143,34	4.422,72	4.735,80										
15	3.413,46	3.572,35	3.651,87	3.911,70	4.208,17	4.492,01	4.810,04										
Max	3.413,46	3.572,35	3.651,87	3.911,70	4.208,17	4.492,01	4.810,04	5.066,87	5.560,37	6.193,79	6.800,42	7.573,92	8.771,13	10.690,21	12.404,46	14.749,33	16.666,73
MIDPOINT	2.968,28	3.106,46	3.175,57	3.401,50	3.659,36	3.906,14	4.182,69	4.222,46	4.633,66	5.161,56	5.667,06	6.311,65	7.309,31	8.552,21	9.923,59	11.799,50	12.901,67

Bijlage 7.b – Salarisschalen Sales (op basis van 37 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen	S0	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7
Steps								
Min	3.070,11	4.065,14	4.588,88	5.262,73	5.644,65	6.549,57	7.746,87	8.500,12
Max	4.605,02	6.097,63	6.883,22	7.893,96	9.407,61	10.915,81	12.911,29	14.166,72

MIDPOINT	3.837,57	5.081,39	5.736,05	6.578,35	7.526,13	8.732,69	10.329,08	11.333,42
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------

Per 1 juni 2027

Schalen	S0	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7
Steps								
Min	3.070,11	4.065,14	4.588,88	5.262,73	5.644,65	6.549,57	7.746,87	8.500,12
Max	4.605,02	6.097,63	6.883,22	7.893,96	9.407,61	10.915,81	12.911,29	14.166,72

MIDPOINT	3.837,57	5.081,39	5.736,05	6.578,35	7.526,13	8.732,69	10.329,08	11.333,42
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------

Bijlage 7.c – Salarisschalen Inside Sales (op basis van 37 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen	IS1	IS2	IS3	IS5
Steps				
Min	2.734,89	2.916,51	3.125,94	3.558,68
0	2.734,89	2.916,51	3.125,94	
1	2.816,94	3.004,02	3.219,73	
2	2.901,42	3.094,14	3.316,33	
3	2.988,46	3.186,97	3.415,83	
4	3.078,15	3.282,54	3.518,29	
5	3.170,47	3.381,03	3.623,85	
6	3.233,88	3.448,67	3.696,33	
7	3.282,41	3.500,39	3.751,75	
8	3.331,64	3.552,87	3.808,03	
9	3.381,61	3.606,19	3.865,14	
10	3.432,32	3.660,29	3.923,12	
11	3.483,80	3.715,17	3.981,99	
12	3.536,06	3.770,90	4.041,71	
13	3.589,10	3.827,48	4.102,34	
14	3.642,94	3.884,89	4.163,88	
15	3.700,13	3.945,87	4.229,19	
Max	3.700,13	3.945,87	4.229,19	5.338,02
MIDPOINT	3.217,51	3.431,19	3.677,57	4.448,35

Per 1 juni 2027

Schalen	IS1	IS2	IS3	IS5
Steps				
Min	2.830,61	3.018,59	3.235,35	3.558,68
0	2.830,61	3.018,59	3.235,35	
1	2.915,53	3.109,16	3.332,42	
2	3.002,97	3.202,43	3.432,40	
3	3.093,06	3.298,51	3.535,38	
4	3.185,89	3.397,43	3.641,43	
5	3.281,44	3.499,37	3.750,68	
6	3.347,07	3.569,37	3.825,70	
7	3.397,29	3.622,90	3.883,06	
8	3.448,25	3.677,22	3.941,31	
9	3.499,97	3.732,41	4.000,42	
10	3.552,45	3.788,40	4.060,43	
11	3.605,73	3.845,20	4.121,36	
12	3.659,82	3.902,88	4.183,17	
13	3.714,72	3.961,44	4.245,92	
14	3.770,44	4.020,86	4.309,62	
15	3.829,63	4.083,98	4.377,21	
Max	3.829,63	4.083,98	4.377,21	5.338,02
MIDPOINT	3.330,12	3.551,29	3.806,28	4.448,35

Bijlage 7.d – Salarisschalen Special Services (op basis van 37 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen	SP1	SP2	SP3
Steps			
Min	2.734,89	2.916,51	3.125,94
0	2.734,89	2.916,51	3.125,94
1	2.816,94	3.004,02	3.219,73
2	2.901,42	3.094,14	3.316,33
3	2.988,46	3.186,97	3.415,83
4	3.078,15	3.282,54	3.518,29
5	3.170,47	3.381,03	3.623,85
6	3.233,88	3.448,67	3.696,33
7	3.282,41	3.500,39	3.751,75
8	3.331,64	3.552,87	3.808,03
9	3.381,61	3.606,19	3.865,14
10	3.432,32	3.660,29	3.923,12
11	3.483,80	3.715,17	3.981,99
12	3.536,06	3.770,90	4.041,71
13	3.589,10	3.827,48	4.102,34
14	3.642,94	3.884,89	4.163,88
15	3.700,13	3.945,87	4.229,19
Max	3.700,13	3.945,87	4.229,19

MIDPOINT	3.217,51	3.431,19	3.677,57
----------	----------	----------	----------

Per 1 juni 2027

Schalen	SP1	SP2	SP3
Steps			
Min	2.830,61	3.018,59	3.235,35
0	2.830,61	3.018,59	3.235,35
1	2.915,53	3.109,16	3.332,42
2	3.002,97	3.202,43	3.432,40
3	3.093,06	3.298,51	3.535,38
4	3.185,89	3.397,43	3.641,43
5	3.281,44	3.499,37	3.750,68
6	3.347,07	3.569,37	3.825,70
7	3.397,29	3.622,90	3.883,06
8	3.448,25	3.677,22	3.941,31
9	3.499,97	3.732,41	4.000,42
10	3.552,45	3.788,40	4.060,43
11	3.605,73	3.845,20	4.121,36
12	3.659,82	3.902,88	4.183,17
13	3.714,72	3.961,44	4.245,92
14	3.770,44	4.020,86	4.309,62
15	3.829,63	4.083,98	4.377,21
Max	3.829,63	4.083,98	4.377,21

MIDPOINT	3.330,12	3.551,29	3.806,28
----------	----------	----------	----------

Per 1 juni 2026

Schalen	SP4	SP5	SP6	SP7	SP8	SP10	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6
Steps												
Min	3.242,92	3.558,68	3.964,16	4.352,35	4.847,37	6.157,63	4.307,03	4.796,87	5.555,09	6.638,65	7.070,58	8.407,18
Max	4.864,20	5.338,02	5.946,03	6.528,40	7.270,99	10.262,60	6.460,40	7.195,24	8.332,59	11.064,42	11.784,22	14.011,87
MIDPOINT	4.053,56	4.448,35	4.955,10	5.440,38	6.059,18	8.210,12	5.383,72	5.996,06	6.943,84	8.851,54	9.427,40	11.209,53

Per 1 juni 2027

Schalen	SP4	SP5	SP6	SP7	SP8	SP10	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6
Steps												
Min	3.242,92	3.558,68	3.964,16	4.352,35	4.847,37	6.157,63	4.307,03	4.796,87	5.555,09	6.638,65	7.070,58	8.407,18
Max	4.864,20	5.338,02	5.946,03	6.528,40	7.270,99	10.262,60	6.460,40	7.195,24	8.332,59	11.064,42	11.784,22	14.011,87
MIDPOINT	4.053,56	4.448,35	4.955,10	5.440,38	6.059,18	8.210,12	5.383,72	5.996,06	6.943,84	8.851,54	9.427,40	11.209,53

Bijlage 7.e – Salarisschalen PV (op basis van 37 uur/week)

Per 1 juni 2026

Schalen	PV1	PV2	PV3	PV4
Steps				
Min	3.207,98	3.435,11	3.378,05	3.706,95
0	3.207,98	3.435,11		
1	3.304,23	3.538,16		
2	3.403,35	3.644,30		
3	3.505,47	3.753,60		
4	3.610,63	3.866,22		
5	3.718,95	3.982,20		
6	3.793,33	4.061,84		
7	3.850,22	4.122,78		
8	3.907,99	4.184,62		
9	3.966,59	4.247,39		
10	4.026,08	4.311,09		
11	4.086,49	4.375,76		
12	4.147,79	4.441,40		
13	4.209,99	4.508,00		
14	4.273,16	4.575,65		
15	4.340,11	4.647,38		
Max	4.340,11	4.647,38	5.066,87	5.560,37
MIDPOINT	3.628,89	3.885,81	4.222,46	4.633,66

Per 1 juni 2027

Schalen	PV1	PV2	PV3	PV4
Steps				
Min	3.320,26	3.555,34	3.378,05	3.706,95
0	3.320,26	3.555,34		
1	3.419,88	3.662,00		
2	3.522,47	3.771,85		
3	3.628,16	3.884,98		
4	3.737,00	4.001,54		
5	3.849,11	4.121,58		
6	3.926,10	4.204,00		
7	3.984,98	4.267,08		
8	4.044,77	4.331,08		
9	4.105,42	4.396,05		
10	4.166,99	4.461,98		
11	4.229,52	4.528,91		
12	4.292,96	4.596,85		
13	4.357,34	4.665,78		
14	4.422,72	4.735,80		
15	4.492,01	4.810,04		
Max	4.492,01	4.810,04	5.066,87	5.560,37
MIDPOINT	3.906,14	4.182,69	4.222,46	4.633,66

Verlengde RVU Regeling FedEx

1 januari 2026 tot en met 31 december 2030, dan wel tot het moment dat de fiscale regels dit eventueel niet meer toelaten na het 3-jaarlijkse evaluatiemoment.

Uitgave: HR Services LR
Datum: 1 januari 2026

Partijen bij deze regeling:

1. **FedEx Express Netherlands B.V.**, statutair gevestigd te Amsterdam en rechtsgeldig vertegenwoordigd door M.M.P. Penninks en S.A. Mertens,

hierna te noemen 'werkgever'

2. **FNV**, statutair gevestigd te Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door J. Lohle,

3. **Bond van Post Personeel ('BVPP')**, gevestigd te Tilburg en kantoor houdende te Leidschendam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door G. Van Rijn.

4. **CNV**, statutair gevestigd te Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door J.C. Schot,

partijen 2 tot en met 4 gezamenlijk te noemen 'vakbonden'

nemen bij het sluiten van deze regeling in overweging dat:

- de sociale partners voor de sector Vervoer een verlenging van de CAO zijn overeengekomen met daarin een regeling voor medewerkers met een zwaar beroep om eerder te kunnen stoppen met werken ('cao RVU');
- werkgever een eigen ondernemings-cao heeft met daarin een regeling voor medewerkers met een zwaar beroep om eerder te kunnen stoppen met werken, de cao FedEx, en dat toepassing van de cao RVU door FedEx om die reden tot praktische bezwaren leidt;
- partijen inmiddels een akkoord hebben bereikt over de verlenging van de bestaande eigen RVU regeling op grond waarvan een bepaalde groep werknemers eerder uit dienst kan treden onder toekenning van een RVU uitkering;
- werkgever en de vakbonden de FedEx RVU regeling tenminste gelijkwaardig achten aan de cao RVU;
- de vakbonden en werkgever de voorwaarden van de regeling willen vastleggen in de onderhavige RVU Regeling FedEx;

en zijn als volgt overeengekomen:

Algemene bepaling

Waar in deze regeling de mannelijke vorm van voornaamwoorden of zelfstandige naamwoorden wordt gebruikt, gebeurt dat in neutrale zin, steeds eveneens omvattend de vrouwelijke vorm.

Artikel 1 Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op de werknemers werkzaam bij werkgever. In het reglement is nader uitgewerkt welke groep werknemers daadwerkelijk een beroep kan doen op de regeling en derhalve kan kiezen om eerder te stoppen met werken, onder toekenning van een RVU uitkering.

Artikel 2 Definities

Werknemer: Ieder die bij werkgever in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Werkgever: FedEx Express Netherlands B.V.

Vakbonden: FNV, BVPP, CNV

Regeling: de Verlengde RVU Regeling FedEx, geldig van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030 dan wel tot het moment dat de fiscale regels dit eventueel niet meer toelaten na het 3-jaarlijkse evaluatiemoment.

Reglement: het Uitkeringsreglement Verlengde RVU Regeling FedEx, geldig van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030, dan wel tot het moment dat de fiscale regels dit eventueel niet meer toelaten na het 3-jaarlijkse evaluatiemoment.

Artikel 3 Uitvoering

De nadere uitwerking van deze regeling geschiedt volgens het reglement. Het reglement is aan deze regeling gehecht en maakt integraal onderdeel uit van deze regeling.

Artikel 4 Tussentijdse herziening

Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal - economische omstandigheden in Nederland zijn zowel de werkgever als de vakbonden gerechtigd gedurende de looptijd van deze regeling tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Ingeval toepassing van deze regeling tot gevolgen leidt die door partijen niet zijn voorzien, kunnen beide partijen dit aan de orde stellen en zullen partijen streven naar een oplossing hiervoor.

Artikel 5 Looptijd

De regeling loopt van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030. De regeling eindigt op 31 december 2030, zonder dat hiervoor enige opzegging is vereist, dan wel tot het moment dat de fiscale regels dit eventueel niet meer toelaten na het 3-jaarlijkse evaluatiemoment.