



CAO 2026 - 2027

DHL ECOMMERCE NEDERLAND

Inhoud

Ondertekening		4
1. Algemeen		5
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Werkings sfeer	5
Artikel 3	Looptijd, wijziging en opzegging CAO	6
Artikel 4	Karakter van de CAO	6
2. Arbeidsovereenkomst		7
Artikel 5	(On)bepaalde tijd en proeftijd	7
Artikel 6	Bepalingen oproepovereenkomst	7
Artikel 7	Bepalingen min-max overeenkomst	7
Artikel 8	Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd	7
Artikel 9	Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij AOW	8
Artikel 10	Begin en wijziging arbeidsovereenkomst	8
Artikel 11	Opzegging algemeen	8
Artikel 12	Opzegtermijn werkgever en werknemer	8
Artikel 13	Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	8
Artikel 14	Werknemersverplichtingen	9
Artikel 15	Nevenwerkzaamheden	9
Artikel 16	Aansprakelijkheid werknemer bij schade	9
3. Inzetbaarheid en ontwikkeling		10
Artikel 17	Arbeidsduur	10
Artikel 17a	Werktijden niet rijdend personeel	10
Artikel 17b	Werktijden rijdend personeel	10
Artikel 18	Dienstrooster- en werktijdenregeling	10
Artikel 19	Arbeid op vrije dagen	10
Artikel 20	Nachtdienst oudere werknemers	10
Artikel 21	Vervallen	11
Artikel 22	Vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder	11
Artikel 23	Studie	11
Artikel 24	Keuze via Salaris	12
4. Tijd		13
Artikel 25	Vakantie	13
Artikel 26	Opname vakantie	13
Artikel 27	Wijziging vastgestelde vakantie	13
Artikel 28	Buitengewoon verlof	13
Artikel 29	Onbetaald verlof	14
Artikel 29a	Transitieverlof	14
5. Inkomen		16
Artikel 30	Functiewaardering. Loonschalen. Salaris. Beoordeling	16
Artikel 31	Loonafspraken 1 januari 2020 – 31 december 2023	16
Artikel 32	Promotie	17
Artikel 33	Demotie	17
Artikel 34	Waarneming	17
Artikel 35	Stand-by	17

Artikel 36	Vakantietoeslag	18
Artikel 37	Onregelmatigheidstoeslag, overwerktoeslag en LZV toeslag	18
Artikel 37a	Randvoorwaarden Tijd voor Tijd CAO loonschalen Niet Rijdend tot en met schaal 9	19
Artikel 38	Reiskosten woon-werkverkeer. Verblijfskosten bij detachering	20
Artikel 39	Verblijfskostenvergoeding rijdend personeel	20
Artikel 40	Uitkering bij jubileum en pensioen	20
Artikel 41	Verhuiskosten	20
Artikel 42	Bedrijfshulpverlening	20
Artikel 43	Vergoeding lidmaatschapskosten vakverenigingen	21
6. Sociale zekerheid en pensioen		22
Artikel 44	(Bovenwettelijk) Aanspraak op ziekengeld	22
Artikel 45	Verplichtingen werknemer bij arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 46	WIA verzekeringen	23
Artikel 47	Ongevallenverzekering	23
Artikel 48	Uitkering bij overlijden	23
Artikel 49	Pensioenregeling	23
7. Disciplinaire maatregelen		24
Artikel 50	Klachten	24
Artikel 51	Plichtsverzuim	24
Artikel 52	Disciplinaire maatregelen	24
Artikel 53	Opleggen disciplinaire maatregel	24
8. Sociaal beleid		25
Artikel 54	Uitzendwerk	25
Artikel 55	Organisatiebeleid	25
Artikel 56	Charters	25
Artikel 57	Informatiebeleid	26
Artikel 57a	Levensfasebeleid	26
Artikel 58	Fusie/Reorganisatie. Informatie. Geen gedwongen ontslagen	26
Artikel 59	Werkgelegenheidsbeleid. Informatie	26
Artikel 60	Overleg vakverenigingen	26
Artikel 61	Faciliteiten vakverenigingen	26
Artikel 62	Organisatieverlof	27
Artikel 63	Rechtsbescherming kaderleden	27
9. Bijlagen		28
Bijlage 1	Loonschalen	28
Bijlage 2	Overgangsregelingen	30
Bijlage 3	Vervallen	32
Bijlage 4	Reglement roostermatig werken	33
Bijlage 5	Reiskostenregeling woon-werkverkeer	35
Bijlage 6	Detachings- en overplaatsingsregeling	37
Bijlage 7	Tabel Graden van bloed- en aanverwantschap	38
Bijlage 8	Akkoord waarde vakantiedag	39
Bijlage 9	Aanvullend protocol CAO DHL Parcel Nederland 2020-2022	41
Bijlage 10	Bijlage bij CAO DHL eCommerce 2024-2025	42
Bijlage 11	Protocol CAO DHL eCommerce Nederland 2026-2027	43

Ondertekening

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2026 tot en met 31 december 2027

Tussen ondergetekende partijen: DHL eCommerce (Netherlands) BV en FNV Transport & Logistiek, en CNV Vervoer & Logistiek is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

DHL eCommerce (Netherlands) BV
VP HR DHL eCommerce Benelux

FNV Transport & Logistiek
Bestuurder

CNV Vervoer & Logistiek
Sectorleider

1. Algemeen

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever / DHL: DHL eCommerce (Netherlands) B.V.;
- b. vakverenigingen: FNV Transport & Logistiek en CNV Vervoer & Logistiek;
- c. werknemer: iedereen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van DHL;
- d. maandsalaris: het vaste bruto maandbedrag, waarop je recht hebt volgens artikel 30 van deze CAO, ook wel functiesalaris genoemd;
- e. jaarsalaris: 12 keer het maandsalaris verhoogd met vaste toeslagen;
- f. vaste toeslagen: een functiewaarderingstoeslag, een persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 33, evenals persoonlijke toeslagen voortvloeiende uit enig op werknemer van toepassing zijnde Sociaal Plan of verwante regeling;
- g. uurloon: het maandsalaris gedeeld door 174;
- h. dagloon: 8 maal het uurloon;
- i. werkdag: iedere dag van de kalenderweek waarop volgens rooster of werktijdregeling gewerkt moet worden;
- j. roostervrije dag: iedere dag van de kalenderweek waarop volgens rooster of werktijdregeling niet gewerkt hoeft te worden;
- k. feestdag: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag;
- l. nationale feestdag: Koningsdag, Bevrijdingsdag (ten aanzien van de laatste elke 5 jaar, bij jaartallen eindigend op 0 en 5);
- m. oproepovereenkomst: een arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 7:610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, met uitgestelde prestatieplicht, waarbij de werkgever zich tegenover werknemer verbindt om hem op te roepen wanneer hij arbeid heeft waarvoor de werknemer in aanmerking komt en de werknemer enkel verplicht is na een oproep de bedongen arbeid te verrichten en de werkgever enkel verplicht is over de daadwerkelijk gewerkte uren loon te betalen;
- n. partner: de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner, hij/zij die met de ongehuwde werknemer een gemeenschappelijke en duurzame huishouding voert;
- o. standplaats: de locatie waar je gewoonlijk werkt;
- p. werkweek: de periode van maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur (vanaf 1 juli 2026);
- q. kalenderjaar: de periode van 1 januari t/m 31 december;
- r. meeruren: de uren, in geval van deeltijd, boven de vastgestelde deeltijdfactor tot 40 uur per week;
- s. rijdend personeel: werknemers met de functie van Driver of Allround Driver.
- t. nachtdienst: een dienst die langer duurt dan 1 uur en plaatsvindt in het tijdvak tussen 00.00 en 06.00 uur.
- u. Referteperiode: de periode waarover overwerk wordt berekend;
- v. Overwerk: de som van het gewerkt aantal uren minus de som van de overeengekomen arbeidsduur in de referentieperiode. Wanneer die uitkomst meer dan nul is, is er sprake van overwerk.

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

Waar in de tekst staat "jij" of vervoegingen daarvan, wordt bedoeld de werknemer.

Alle afspraken benoemd in deze CAO zijn gebaseerd op een werkweek van 40 uur, tenzij anders staat vermeld.

De uitbetaling van de in CAO genoemde lonen, toeslagen en vergoedingen vindt plaats met inachtneming van de fiscale regels.

Informatie over de arbeidsvoorwaarden staat in de CAO en in de bedrijfseigen regelingen (HR regelingen) op Smart Connect. Voor een goede bepaling van het totaal pakket arbeidsvoorwaarden is het dan ook raadzaam beide te raadplegen.

Artikel 2 Werkingsfeer

1. Deze CAO is van toepassing als je een arbeidsovereenkomst hebt met DHL, tenzij anders staat vermeld, en je functie is ingedeeld in een van de CAO-functiegroepen 1 tot en met 10 *.
2. Als je in deeltijd werkt, gelden de arbeidsvoorwaarden pro rata, met uitzondering van artikel 23 (studie).

*

De in deze CAO overeengekomen arbeidsvoorwaarden zijn uitsluitend

tend van toepassing op de werknemers ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 10. Voor de looptijd van deze CAO wordt voor werknemers in dienst bij DHL, die boven functiegroep 10 zijn ingedeeld (RCS), een volgbeleid toegepast. Dit betekent dat deze CAO op deze groep werknemers van toepassing is met uitzondering van de onderdelen beloningsbeleid, salarisafspraken, functiewaardering, beoordelingsbeleid, overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoeslag, waarneming, stand-by en flexibel werken (artikel 17, lid 2). Deze arbeidsvoorwaarden maken onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomst van deze werknemers.

Wijzigingen in deze individuele arbeidsvoorwaarden kunnen worden doorgevoerd rekening houdend met de geldende procedures en zijn geen onderwerp van gesprek met de vakorganisaties. Dit geldt ook voor de in de CAO opgenomen excedent pensioenregeling.

Artikel 3 Looptijd, wijziging en opzegging CAO

1. Deze CAO geldt vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.
2. Als er tussentijds ingrijpende ontwikkelingen op sociaal-economisch gebied zijn, kan één van de CAO partijen vragen om overleg over een tussentijdse wijziging van de CAO. Onder deze omstandigheden kunnen wijzigingen in de CAO worden afgesproken. Mocht dit overleg niet tot overeenstemming leiden, dan is de partij die het initiatief tot het overleg nam, bevoegd de CAO tussentijds bij aangetekende brief met inachtneming van een opzegtermijn van één maand te beëindigen.
3. Voordat de looptijd van de CAO verstrijkt zullen partijen er naar streven om de onderhandelingen en het overleg over een nieuwe CAO op een zodanig tijdstip te starten én te voltooien, dat voor de einddatum van deze CAO afspraken zijn gemaakt over een nieuwe CAO. Indien dit overleg op de einddatum nog niet tot overeenstemming heeft geleid, blijft de CAO volledig van kracht.

Artikel 4 Karakter van de CAO

Deze CAO heeft een minimumkarakter, dat wil zeggen dat afwijkingen in negatieve zin niet mogelijk zijn.

2. Arbeidsovereenkomst

Artikel 5 (On)bepaalde tijd en proeftijd

1. Je gaat met DHL een arbeidsovereenkomst aan voor:
 - a. onbepaalde tijd;
 - b. bepaalde tijd.
2. Er kan een wettelijke proeftijd overeengekomen worden.
3. Als je in aansluitende periodes, voorafgaand aan een dienstverband met DHL, als uitzendkracht hebt gewerkt en nagenoeg dezelfde werkzaamheden hebt verricht voor DHL die je in je dienstverband met DHL gaat uitvoeren, dan worden die periodes (in afwijking van artikel 7:668a lid 2 van het Burgerlijk Wetboek) samengeteld en gezien als één arbeidsovereenkomst. Van aansluitende periodes is sprake als de periodes elkaar met tussenpozen van maximaal zes maanden hebben opgevolgd. Tussenpozen gelden mee in de telling.

Artikel 6 Bepalingen oproepovereenkomst

1. Als je een oproepovereenkomst met DHL hebt, dan gelden in principe alle artikelen van deze CAO pro rata voor het aantal uren dat je werkt en als je een oproep aanvaard hebt, met uitzondering van:
 - a. artikel 10 sub i (overeengekomen arbeidsduur per week)
 - b. artikel 36 (vakantietoelage)
 - c. artikel 37 (m.n. overwerkvergoeding in vrije tijd)
 - d. artikel 40 (jubileum en pensioen)
 - e. artikel 25 (vakantie)
 - f. artikel 28 (buitengewoon verlof)
 - g. artikel 29 (onbetaald verlof)
2. De betaling van salaris, vakantiegeld, vakantiedagen, wordt voor oproepers gedaan in de maand volgend op de gewerkte uren. Dit wordt verder toegelicht in de arbeidsovereenkomst.
3. Gedurende de eerste zes maanden van de oproepovereenkomst is artikel 7:628 lid 1 BW uitgesloten. Dit houdt in dat je gedurende de eerste zes maanden van je oproepovereenkomst geen aanspraak maakt op doorbetaling van loon over de periode dat je niet in staat bent geweest de al overeengekomen arbeid te verrichten door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van DHL komt. Dit met uitzondering van wat hieronder in lid 4 is opgenomen.

4. Als je wegens ziekte niet in staat bent te werken én je je tijdig ziek hebt gemeld, heb je recht op loondoorbetaling volgens deze CAO, waarbij de hoogte van het ziekgeld gebaseerd is op het gemiddeld aantal uren dat je gewerkt hebt in de drie maanden direct voorafgaand aan de eerste ziektedag, tenzij deze periode niet representatief is.
5. Het maximum percentage werknemers met een oproepovereenkomst bedraagt 5% van het totale personeelsbestand gemeten in full-time formatieplaatsen. Jaarlijks zal DHL hierover aan vakorganisaties in april een rapportage verstrekken.

Artikel 7 Bepalingen min-max overeenkomst

Als je meer werkt dan het minimaal overeengekomen aantal uren dan is op deze boven-minimale uren artikel 6 lid 1 tot en met 4 overeenkomstig van toepassing.

Artikel 8 Arbeidsovereenkomst na AOW-gerechtigde leeftijd

1. Jij en DHL kunnen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan als je arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege is geëindigd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd volgens de AOW. Maximaal kunnen 6 contracten voor bepaalde tijd in 4 jaar tijd afgesloten worden.
2. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd volgens de AOW, ontstaan tussen jou en DHL nieuwe rechten en plichten onder andere met betrekking tot de duur van je dienstverband en mogelijke afvloeiingsregelingen. Dit betekent dat bijvoorbeeld overgangsregelingen niet meer van toepassing zijn op AOW-gerechtigden. Denk daarbij aan fuwa-toeslagen, extra vakantie- en/of atv-dagen en toeslagen als bijvoorbeeld de non-cumulatie toeslag en de compensatie OHT (overhevelings-toeslag), zoals vermeld in Bijlage 2 Overgangsregelingen van de CAO. Een uitzondering daarbij is de jubileumuitkering. Enkel voor de betaling van een jubileumuitkering blijven de dienstjaren doortellen.

Artikel 9 Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij AOW

Naast de in de wet genoemde beëindigingsmogelijkheden eindigt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege, dat wil zeggen zonder dat enigerlei opzegging is vereist, per de dag waarop je jouw AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 10 Begin en wijziging arbeidsovereenkomst

Je ontvangt bij indiensttreding een individuele, schriftelijke arbeidsovereenkomst. Deze wordt in tweevoud opgemaakt en door DHL en jou ondertekend, waarna beiden één exemplaar houden.

In de arbeidsovereenkomst worden de volgende onderwerpen vastgelegd:

- a. naam, adres en woonplaats van werknemer en werkgever;
- b. standplaats;
- c. het van toepassing zijn van een functie(beschrijving);
- d. datum van indiensttreding;
- e. of het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de duur ervan;
- f. aanspraak op vakantie;
- g. opzegtermijnen;
- h. het salaris waarop de werknemer is aangenomen met vermelding van de loonschaal en de periode van uitbetaling;
- i. overeengekomen arbeidsduur per week;
- j. deelneming aan een pensioenregeling;
- k. indien overeengekomen de duur van de proeftijd;
- l. het van toepassing zijn van deze CAO;
- m. het van toepassing zijn van de HR regelingen;
- n. bijzondere afspraken waarvan het nodig is dat dit schriftelijk vastgelegd wordt.

Als onderdelen, zoals in dit artikel genoemd, uit de arbeidsovereenkomst wijzigen, wordt dit schriftelijk bevestigd.

Als uitzondering hierop gelden die wijzigingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst zelf, wijzigingen die een gevolg zijn van wettelijke maatregelen, een wijziging van de CAO of een wijziging als gevolg van overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 11 Opzegging algemeen

Indien jij of DHL de arbeidsovereenkomst wil beëindigen door middel van opzegging, dient de opzegging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk en zodanig plaats te vinden, dat het einde ervan samenvalt met het einde van de maand, tenzij daarvan in de individuele arbeidsovereenkomst is afgeweken.

Artikel 12 Opzegtermijn werkgever en werknemer

1. Bij opzegging dient door de opzeggende partij de wettelijke opzegtermijn in acht genomen te worden, tenzij daarvan in de individuele arbeidsovereenkomst is afgeweken.
2. De wettelijke opzegtermijn voor DHL bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.De proceduretijd bij het UWV met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt in mindering gebracht op de in acht te nemen opzegtermijn. Er dient tenminste één maand opzegtermijn te resteren.
3. De wettelijke opzegtermijn voor jou bedraagt één maand.

Artikel 13 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd, tenzij aan deze arbeidsovereenkomst al op een eerder tijdstip een einde is gekomen.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen indien voor de werknemer en de werkgever dat recht schriftelijk is overeengekomen.

Artikel 14 Werknemersverplichtingen

1. Zoals voor DHL goed werkgeverschap geldt, dien je je als goed werknemer te gedragen. Dit houdt o.a. in dat:
 - a. je de door DHL opgedragen werkzaamheden goed, ordelijk en op verantwoorde wijze naar beste vermogen uitvoert en je daarbij houdt aan de geldende HR regelingen, bedrijfsregels, werkinstructies en veiligheidsvoorschriften;
 - b. je je tegenover opdrachtgevers, overige derden, en ook tegenover de overige werknemers onthoudt van gedragingen en uitspraken die de goede naam van DHL kunnen schaden;
 - c. je tijdelijk (ook bij een andere afdeling) passend andersoortig dan het overeengekomen werk verricht, als je dit door of namens DHL wordt opgedragen;
 - d. je tussentijdse wijzigingen in de persoonlijke omstandigheden, die van invloed zijn op de salarisbetaling, door geeft aan DHL;
 - e. je tegenover iedereen geheimhouding in acht neemt over al wat je te weten komt ten aanzien van onderwerpen waarvan je weet of redelijkerwijze moet begrijpen, dat deze van vertrouwelijke aard zijn dan wel het belang van DHL en/of de klant van DHL kunnen schaden, en waarvan jij uit hoofde van jouw arbeidsovereenkomst kennis neemt. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook na beëindiging van je arbeidsovereenkomst. Los hiervan heb je het recht een erkende vakvereniging te informeren over je wensen en bezwaren, die in verband staan met jouw werk of met DHL.
2. Je kunt niet worden opgedragen de werkzaamheden van stakers over te nemen, als de staking wordt gesteund door een vakvereniging die partij is bij deze CAO.

Artikel 15 Nevenwerkzaamheden

1. Je mag geen betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden in welke vorm dan ook verrichten zonder schriftelijke toestemming vooraf van DHL.
2. DHL zal toestemming verlenen indien de nevenwerkzaamheden je niet belemmeren in een goede uitoefening van je functie bij DHL en het belang van DHL daardoor niet wordt geschaad. Ook mag door de combinatie van neven- en hoofdwerkzaamheden geen strijd ontstaan met de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen (onder andere Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

vervoer).

Artikel 16 Aansprakelijkheid werknemer bij schade

1. Als jij van DHL middelen in bruikleen krijgt, moet je bij ontvangst controleren dat ze zich in goede staat bevinden.
2. DHL stelt je niet aansprakelijk voor schade toegebracht aan DHL of derden tijdens de uitvoering van je werk, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van jouw zijde. In dat geval is DHL bevoegd de schade geheel of gedeeltelijk op jou te verhalen. Je kunt hiertegen in beroep gaan bij de klachtencommissie.

3. Inzetbaarheid en ontwikkeling

Artikel 17 Arbeidsduur

1. a. De arbeidsduur is bij een volledig dienstverband 40 uur per week. De afspraken in deze CAO zijn ook op deze arbeidsduur gebaseerd, tenzij dat anders staat vermeld.
- b. Als je in deeltijd werkt dan geldt het aantal uren per week dat in jouw arbeidsovereenkomst staat.
- c. Je werkt zoveel als mogelijk binnen de overeengekomen arbeidsuren per week. Overuren en meeruren worden zoveel mogelijk voorkomen.
2. a. De wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over maximaal vijf dagen. Op basis van vrijwilligheid is het mogelijk je wekelijkse arbeidstijd te verdelen over zes dagen.
Op initiatief van jou of je leidinggevende kunnen roosters flexibeler ingezet worden. Dit gebeurt in overleg, d.w.z. als werknemer en leidinggevende akkoord zijn. Dit noemen we flexibel werken en dit kan alleen als de bedrijfsvoering dit toelaat. Het doel is om enerzijds de interne flexibiliteit te vergroten. Anderzijds is het doel de werkprive balans te optimaliseren en daarmee jouw duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Bij flexibel werken kun je denken aan diensten van 8, 9 of 10 uur per dag (5x8 uur, 4x9 uur, 4x10 uur). Als je in een rooster standaard minder dan 5 dagen werkt, zal je leidinggevende na overleg met jou vaststellen welke dag(en) in de week als vrije dag(en) geldt(en). Dit om roosterproblemen te voorkomen.
- b. De uren die je binnen het dienstverband niet werkt (bijvoorbeeld in geval van 4x9 uur), kunnen worden gefinancierd uit je 'Keuze via Salaris' en je bovenwettelijke vakantiedagen. Als het tegoed aan dagen niet toereikend is, vult DHL dit niet aan. In dat geval zal een andere oplossing gezocht kunnen worden, zoals bijvoorbeeld een deel van het jaar flexibel werken of het aangaan van een deeltijd dienstverband.
3. a. De werktijd per dag (zondag tot en met vrijdag) bedraagt tenminste vier uur met uitzondering van de zaterdag, waarvoor een werktijd van tenminste twee uur geldt. Voor oproepkrachten geldt een werktijd per dag van tenminste drie uur.

Artikel 17a Werktijden niet rijdend personeel

1. Voor de maximale werktijd per dag gelden de wettelijk voorgescreven regelingen.

2. De maximale werktijd per dag is 10 uur, tenzij anders met de ondernemingsraad overeengekomen
3. In een aaneengesloten periode van 2 weken zal je ten hoogste 38 uren arbeid verrichten tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

Artikel 17b Werktijden rijdend personeel

1. Overeenkomstig de regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer zijn CAO-partijen overeengekomen dat medewerkers betrokken bij vervoer zijn vrijgesteld van het bepaalde in artikel 2.5:4, tweede lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer.
2. De maximale werktijd per dag is 12 uur.

Artikel 18 Dienstrooster- en werktijdenregeling

1. Nadere regels en richtlijnen met betrekking tot het opstellen van dienstroosters en werktijdenregelingen zijn opgenomen in bijlage 4.
2. Vaststelling en wijziging van dienstroosters en werktijdenregelingen gebeurt door DHL in overleg met en na instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 19 Arbeid op zon- en feestdagen

1. Als regel werk je niet op zon- en feestdagen, tenzij de aard van het werk of het belang van DHL dat vereist.
2. Je kunt alleen op vrijwillige basis op zondagen werken. Je kunt niet worden verplicht tot het werken op zondag.
3. In lijn met artikel 5:6 lid 4 van de Arbeidstijdenwet kan in overeenstemming met de Ondernemingsraad op meer dan 39 zondagen per jaar op vrijwillige basis worden gewerkt.
4. Een deeltijdwerker kan eenmalig uiterlijk in december van enig jaar het werkpatroon aanpassen op de feestdagen in het komende jaar, tenzij dit de bedrijfsvoering hindert.

Artikel 20 Nachtdienst oudere werknemers

1. Als het sociaal en/of medisch gezien noodzakelijk is, kun je worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van nachtdienst, zoals bedoeld in de arbeidstijdenwet.
2. Als je 58 jaar of ouder bent, kun je als je dat wenst, ontheven worden van de verplichting tot het verrichten van nachtdienst.

NB: Zie in dit verband ook artikel 37, lid 4 (onregelmatigheidstoeslag).

Artikel 21 Vervallen

Inhoud van dit artikel is verplaatst naar artikel 37 lid 7.

Artikel 22 Vierdaagse werkweek 55 jaar en ouder

Als je voltijd werkt en 55 jaar of ouder bent, kun je in overleg met DHL kiezen voor een werkweek van vier dagen van negen uur. De vier uur per week die je niet werkt, zal worden gefinancierd uit je maximaal aantal dagen dat je kunt kopen via de Keuze via Salaris en de bovenwettelijke vakantiedagen vanaf 23 dagen. En voorzover dit niet toereikend mocht zijn, door dat het saldo is aangewend voor andere doeleinden, uit je bruto salaris. Als het tegoed aan genoemde dagen en het totale saldo CAO à la Carte onvoldoende is om een vierdaagse werkweek te realiseren zal DHL dit aanvullen. Het jaarrooster wordt jaarlijks in december met je besproken. De regeling uit dit artikel vervalt met ingang van 19 mei 2017 voor nieuwe situaties.

Artikel 23 Studie

DHL stimuleert dat je opleidingen, cursussen en workshops (studies) volgt die bijdragen aan het zo optimaal mogelijk uitvoeren van je huidige functie, in het kader van ontwikkeling passen bij een mogelijke toekomstige functie of zijn gericht op jouw employability. Dit sluit aan bij de visie over duurzame inzetbaarheid.

Jij kunt ook zelf bij het Sectorinstituut Transport en Logistiek een opleiding aanvragen. Dat kan wanneer je aan een aantal voorwaarden voldoet. DHL voldoet aan het betalen van de SOOB premie, die voor deelname een vereiste is.

Vergoeding studiekosten

1. Als er sprake is van een studie op verzoek van DHL worden de aan de studie verbonden inschrijf-, les- en examengelden volledig vergoed.
2. Als er sprake is van een functiegerichte studie op jouw eigen verzoek dan worden de aan de studie verbonden inschrijf-, les- en examengelden volledig door DHL vergoed.

3. Als er sprake is van een intern en toekomstgerichte studie binnen DHL op jouw eigen verzoek dan worden de aan de studie verbonden inschrijf-, les- en examengelden voor 50% door DHL vergoed, voorzover deze studie naar het oordeel van DHL relevant wordt geacht.

4. De vergoeding voor de overige aan de studie verbonden kosten, zoals voorgeschreven studieboeken en studiemateriaal, zullen in lijn met de HR regeling Studiekostenregeling worden vergoed.

Terugbetaling vergoede studiekosten

Voortijdig afbreken lopende studie

Als je een lopende studie voortijdig afbreekt, met uitzondering van gevallen van overmacht, zul je 100% van alle (al reeds) vergoede kosten terugbetalen. In geval van overmacht zal dat per geval door de leidinggevende in overleg met HR worden beoordeeld.

Uitdiensttreding tijdens lopende studie

Als je op eigen verzoek DHL verlaat of als de reden van verbreking van het dienstverband aan jezelf te wijten is, zul je als dit plaats vindt tijdens het volgen van de studie 100% van de vergoede kosten moeten terugbetalen.

Uitdiensttreding na afronden studie

Als je op eigen verzoek DHL verlaat of als de reden van verbreking van het dienstverband aan jezelf te wijten is, zul je als dit plaats vindt in het eerste jaar na het afronden van de studie 50% van de vergoede kosten moeten terugbetalen.

Verstrijken studieduur

Als je binnen een redelijke termijn na het verstrijken van de studieduur het getuigschrift/diploma voor de studie niet behaalt, zul je 100% van alle al reeds vergoede kosten moeten terugbetalen.

Bij het aangaan van een studie, machtigt je DHL om het bedrag van de terugbetaling te verrekenen als een situatie zoals hiervoor genoemd zich voordoet. Deze terugbetaling zal voorzover mogelijk plaatsvinden via een inhouding op het salaris.

Code 95 rijdend personeel

DHL stelt je, als je voor de uitvoering van je werk in het bezit bent van een C-rijbewijs, in de gelegenheid tot het volgen van de verplichte nascholing voor beroepschauffeurs inzake de Europese richtlijn vakbekwaamheid (code 95).

Je zult aan DHL elk jaar zo spoedig mogelijk na ontvangst daarvan, maar uiterlijk op 1 mei, inzage verschaffen in het aan jou door CBR/CCV verstrekte overzicht van je nascholingsuren code 95. DHL neemt de cursuskosten en reiskosten voor haar rekening. Voor de deelname aan deze scholing wordt conform de studiekostenregeling (HR Regeling) geen studieovereenkomst aangeboden.

NB: Zie in dit verband ook artikel 28 lid 2 onder i, j en k (buitengewoon verlof).

Artikel 24 Keuze via Salaris

Algemeen

DHL biedt je de mogelijkheid om jaarlijks onder voorwaarden bepaalde arbeidsvoorwaarden zelf samen te stellen. Dit noemen we Keuze via Salaris (KVS). De keuzes worden hierna aangegeven. Tijdens de keuzeronde in november maak je je keuze voor het volgende kalenderjaar. Je keuze geldt voor een heel kalenderjaar en kan niet tussentijds gewijzigd worden.

Tijd kopen

Je kunt bij een voltijd dienstverband je brutosalaris (deels) gebruiken voor het kopen van tijd.

Je hebt recht op koop van in totaal maximaal 13 dagen (104 uur) Hiervoor kun je 6,24% (13 dagen/ 104 uur) van je jaarsalaris aanwenden. De waarde van een verlofdag (8 uur) bedraagt 0,48%.

Fietsplan

In het kader van Keuze via Salaris wordt je in de gelegenheid gesteld om met fiscaal voordeel en onder voorwaarden via DHL een nieuwe fiets te kopen. De fiets dient gedurende tenminste drie kalenderjaren gebruikt te worden voor (een deel van) jouw woonwerktraject op meer dan de helft van het aantal dagen dat je naar je werk gaat.

Verlofsparen

Het is mogelijk om 50 weken verlof te sparen om bijvoorbeeld eerder te stoppen met werken voorafgaande aan de pensionering. Het gaat hierbij om het sparen van bovenwettelijk verlof, inclusief dagen op basis van leeftijd en/of anciënniteit en dergelijke. Deze keuze kan eenmaal per jaar gemaakt worden en zal meegenomen worden in de jaarlijkse KVS ronde. De opname van het gespaarde verloftegoed zal minimaal 3 maanden voor de gewenste opname onderwerp van gesprek zijn tussen medewerker en leidinggevende. Deze regeling geldt zolang dit fiscaal en binnen de wettelijke pensioenkaders is toegestaan.

4. Tijd

Artikel 25 Vakantie

1. Bij een volledig dienstverband heb je per kalenderjaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen (160 uur).
2. Het recht op bovenwettelijke vakantiedagen bij een volledig dienstverband is als volgt:

16 jaar en jonger	7 dagen (= 56 uur)
17 en 18 jaar	5 dagen (= 40 uur)
19 tot en met 44 jaar	3 dagen (= 24 uur)
45 tot en met 49 jaar	4 dagen (= 32 uur)
50 tot en met 54 jaar	5 dagen (= 40 uur)
55 tot en met 59 jaar	6 dagen (= 48 uur)
60 jaar en ouder	7 dagen (= 56 uur)

De leeftijd die je in een kalenderjaar bereikt, is bepalend voor de berekening van het aantal vakantiedagen/uren waarop je in dat jaar aanspraak hebt. Voor dienstjarendagen geldt dezelfde methodiek.

3. Het hiervoor genoemde aantal bovenwettelijke vakantiedagen/-uren wordt verhoogd als je een dienstverband hebt van tien jaar of meer en wel met één dag (8 uur), telkens per vijf jaar ononderbroken diensttijd, te beginnen bij 10 dienstjaren.
4. Als je arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar begint of eindigt, als je in deeltijd werkt en/of als het aantal uren dat je werkt wijzigt, wordt het aantal vakantiedagen waarop je recht hebt naar rato vastgesteld.
5. Je bouwt met uitzondering van de uitzonderingen, opgenomen in artikel 7:635 Burgerlijk Wetboek, geen vakantie-aanspraken op over de tijd, waarover je geen recht hebt op salaris.

NB: Zie in dit verband ook de overgangsregeling zoals vermeld in bijlage 2.

Artikel 26 Opname vakantie

1. Vakantiedagen mogen, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, in uren worden opgenomen.

Het opnemen van vakantiedagen/-uren gebeurt in overleg tussen jou en DHL.

2. Een verzoek tot opname van vakantiedagen/-uren dien je tijdig maar minimaal 10 werkdagen voor aanvang van het verlof in het roostersysteem in te dienen bij je leidinggevende. Je ontvangt hierop binnen 5 werkdagen een positieve dan wel negatieve reactie van je leidinggevende.
3. De HR regeling Opname Zomerverlof gaat nader in op het opnemen van verlof gedurende de schoolvakantieperiode.
4. DHL kan na instemming door de ondernemingsraad drie dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Dit wordt minimaal vier weken van tevoren bekend gemaakt.
5. Als het totaal restant verlof (incl. gekochte KVS dagen) aan het einde van enig kalenderjaar meer dan 80 uren betreft, is het niet mogelijk dat je dagen koopt voor het volgende kalenderjaar. Hierop geldt een uitzondering voor werknemers die eens in de 2 jaar maximaal 6 weken op vakantie gaan (om bijvoorbeeld familie in het buitenland te bezoeken). Die vakantie dient wel gepland te zijn en in overleg met je leidinggevende schriftelijk vastgelegd te worden. Een uitzondering is ook als je de gekochte dagen inzet voor verlofsparen.

Artikel 27 Wijziging vastgestelde vakantie

DHL kan, als het belang van het werk dit eist, op grond van gewichtige redenen na overleg met jou de vastgestelde vakantiedagen wijzigen. De schade, die je als gevolg van deze wijziging lijdt, wordt door DHL vergoed.

Artikel 28 Buitengewoon verlof

1. Je hebt recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna genoemde gevallen en voor de daarbij bepaalde duur.
2. Voorzienbare gebeurtenissen:
 - a. afspraken voor het consulteren van en het laten verrichten van medische controles, onderzoeken of behandelingen door een (huis)arts, bedrijfsarts, en/of tandarts en/of specialist en afspraken voor het door de (huis)arts en/of specialist noodzakelijk geachte consulteren van andere hulpverlenende instanties: je dient afspraken hiervoor, waar mogelijk, op een zodanig tijdstip te plannen, dat de functie-uitoefening niet, dan wel zo min

mogelijk wordt belemmerd. Daar waar dit niet in eigen tijd kan gebeuren, wordt de benodigde tijd als werktijd gezien;

- b. 1. bij jouw ondertrouw: halve dag;
 2. bij jouw huwelijk en/of de religieuze bevestiging daarvan evenals bij jouw partnerschapsregistratie: in totaal voor twee werkdagen;
 - c. bij het huwelijk en/of de religieuze bevestiging daarvan van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: in totaal voor één werkdag;
 - d. voor verhuizing bij standplaatswijziging: twee werkdagen;
 - e. ter gelegenheid van jouw 25- en 40-jarig huwelijksjubileum of van het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van een van jouw bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: voor de dag van de jubileumviering;
 - f. ter gelegenheid van jouw 20-, 30- of 40-jarig dienstjubileum: één werkdag;
 - g. voor sollicitatie(s) in geval de arbeidsovereenkomst door DHL is opgezegd of het voornemen daartoe is kenbaar gemaakt, een en ander tot ten hoogste vijf uur per sollicitatie;
 - h. voor het afleggen van een (her)examen, dat naar het oordeel van DHL voor de uitoefening van je functie van belang is: de benodigde tijd met een minimum van een halve dag per examen;
 - i. voor het volgen van de cursus "Pensioen in zicht": de daarvoor benodigde tijd;
 - j. voor het zonder geldelijke vergoeding voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dat niet in vrije tijd kan geschieden en verzetten van de dienst niet mogelijk is, tenzij de verplichting is ontstaan door jouw schuld of nalatigheid: een en ander tot een maximum van twaalf uren.
3. Onvoorzienbare gebeurtenissen:
 - a. bij overlijden van je partner: van de dag van overlijden tot en met de dag na de begrafenis of crematie met een maximum van één week;
 - b. bij overlijden van een inwonend kind, stief-, pleeg-, aangehuwd en kleinkind: vier werkdagen;
 - c. bij overlijden van een niet inwonend kind, stief-, pleeg-, aangehuwd en kleinkind: drie werkdagen;
 - d. voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van ouder, schoonouder of pleegouder: twee werkdagen;
 - e. voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van bloed- en aanverwanten in de tweede graad: één werkdag.

4. Rechten die op grond van dit artikel gelden voor gehuwden, zullen ook op gelijke wijze worden toegekend, als je een gemeenschappelijke en duurzame huishouding voert als bedoeld in artikel 1 onder o, en ook aan partners als bedoeld in de Wet op de partnerschapsregistratie.
5. In de gevallen, waarin dit artikel niet, dan wel ontoereikend voorziet, kan DHL onder eventueel door haar te stellen voorwaarden buitengewoon verlof of voortgezet buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van gehele of gedeeltelijke salariëring.
6. Buitengewoon verlof kan niet worden opgespaard. Indien je arbeidsongeschikt bent op een dag waarop aanspraak op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.

NB: Zie in dit verband ook bijlage 7.

De aanvraag van buitengewoon verlof, voor zover deze betrekking heeft op voorzienbare gebeurtenissen, dien je tijdig in. Als je dit niet doet, en kunt aantonen dat je daartoe geen gelegenheid hebt gehad, terwijl er voor jouw afwezigheid wel gegronde redenen bestonden, wordt deze afwezigheid beschouwd als buitengewoon verlof. Dit moet dan wel in overeenstemming zijn met de in dit artikel genoemde voorwaarden en beperkingen en je moet het verlof alsnog hebben aangevraagd zodra je daartoe in de gelegenheid was.

TIP: Er zijn aanvullende wettelijke regelingen voor verlof. Kijk op de site van Rijksoverheid voor meer informatie.

Artikel 29 Onbetaald verlof

Je hebt per kalenderjaar aanspraak op maximaal tien dagen onbetaald verlof. Je neemt dit op in overleg met DHL.

Artikel 29a Transitieverlof

1. Een medewerker die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met de werkgever over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop is als er een medische behandeling plaatsvindt (bijvoorbeeld een chirurgische ingreep) met als gevolg dat de medewerker arbeidsbeperkingen heeft. Dit valt onder de

bepalingen van artikel 44 van deze cao.

2. De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.

5. Inkomen

Artikel 30 Functiewaardering. Loonschalen. Salaris. Beoordeling

Functiewaardering / loonschalen

Je functie is met het functiewaarderingssysteem Bakkenist in een van de functiegroepen bij DHL ingedeeld. DHL kent 10 CAO functiegroepen, functiegroep 1 tot en met 10. Elke functiegroep is gekoppeld aan een loonschaal (bijlage 1). Op SmartConnect vind je een overzicht van functies, functiegroepen en loonschalen.

Salaris

De hoogte van jouw salaris wordt bepaald door:

- de loonschaal waarin jouw functie is ingedeeld;
- de ervaring, competenties, relevante kennis en opleiding voor de functie;

Het maandsalaris wordt mede onder inhouding van de verschuldigde premies en belastingen door DHL aan het einde van elke kalendermaand op een door jou aan te wijzen bankrekening overgemaakt.

Beoordeling

Je wordt door je leidinggevende beoordeeld op je functioneren in een kalenderjaar. Aan het begin van dat jaar worden doelstellingen met je afgesproken. En tussentijds wordt met je besproken hoe het staat met de voortgang van het behalen van die doelstellingen. Aan het einde van het jaar wordt een beoordelingsgesprek met je gehouden.

Er kunnen 5 beoordelingsverhogingen worden toegekend:

- | | |
|----------|---|
| a. 4,00% | bij uitzonderlijke prestaties/
far exceeds expectations |
| b. 3,25% | als de prestatie de norm overtreft/
exceeds expectations |
| c. 2,75% | bij voldoet aan norm/goed functioneren/
succesfully meets expectations |
| d. 1,5% | bij behoeft verbetering/
partially meets expectations |
| e. 0% | bij onvoldoende functioneren/
does not meet expectations |

Een beoordelingsverhoging vindt plaats per 1 april van enig kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarover je bent beoordeeld, tenzij je op of na 1 oktober van dat enige kalenderjaar in dienst bent gekomen of een promotie hebt gemaakt. In dat geval vindt er geen beoordelingsverhoging plaats. Een beoordelingsverhoging vindt ook niet plaats als je langdurig afwezig bent geweest.

Als je geen beoordelingsgesprek krijgt, terwijl dit wel had moeten plaatsvinden, wordt aangenomen dat je voldoet aan de norm. In dat geval maak je aanspraak op een beoordelingsverhoging van 2,75% tot aan het maximum van de loonschaal.

Als je het maximum van de loonschaal hebt bereikt, wordt je wel beoordeeld maar ontvang je geen beoordelingsverhoging. Dan geldt alleen de eventueel, tijdens de CAO onderhandelingen, overeengekomen algemene salarisverhoging. Heb je een oud salarisperspectief dan is dat niveau bepalend om te beoordelen of je een beoordelingsverhoging ontvangt.

Als je het maximum van de loonschaal of van je oude salarisperspectief hebt bereikt, kun je een eenmalige beloning ontvangen. Bij een toekenning van een B beoordeling of beter ontvang je € 200,- bruto. Bij een C beoordeling ontvang je € 125,- bruto. Deze eenmalige beloning wordt jaarlijks in april uitgekeerd als je op 1 april van het betreffende kalenderjaar in dienst bent. Wanneer je salaris op 1 april van een jaar net onder het schaalmaximum uitkomt, wordt de beoordelingsverhoging tot het schaalmaximum toegepast. Daarnaast ontvang je een deel van de eenmalige beloning bij het bereiken van het schaalmaximum. De eenmalige beloning wordt in dat geval als volgt berekend: Het bedrag behorende bij de beoordelingsscore (€ 125,- of € 200,- bruto) minus (het verschil tussen het salaris en het schaalmaximum) × 12,96

Artikel 31 Loonafspraken 1 januari 2026 t/m 31 december 2027

In de maand maart 2026 ontvangen medewerkers die vóór 1 augustus 2025 in dienst van DHL eCommerce Netherlands zijn gekomen en waarvan de arbeidsovereenkomst ná 28 februari 2026 voortduurt, een eenmalige uitkering van € 250,- bruto. De eenmalige uitkering wordt uitbetaald naar rato van de omvang van het dienstverband op 1 maart 2026.

In de looptijd van de CAO worden de salarissen en CAO-loonschalen als volgt verhoogd:

Per 1 maart 2026	4%
Per 1 maart 2027	3,5%

Artikel 32 Promotie

1. Bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie) heb je ten minste recht op een salarisverhoging van 2,75% over je maandsalaris.
2. Als je vanuit het verleden nog een persoonlijke toeslag, een FUWA 2007 toeslag 1 of een FUWA 2007 toeslag 2 hebt, worden deze toeslagen afgebouwd in lijn met de salarisverhoging. Daarna wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd volgens de tabel in artikel 33 lid 3a

Artikel 33 Demotie

1. Als je, anders dan door een nieuw functiewaarderings-systeem, op initiatief van DHL geplaatst wordt in een lagere loonschaal dan ontvang je een persoonlijke toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het nieuwe en het oude maandsalaris.
2. Deze persoonlijke toeslag wordt voor een periode van 26 weken toegekend.

3. a.

1e 26 weken	100%
Jaar 1 (vanaf 26 weken)	75%
Jaar 2	50%
Jaar 3	25%

In jaar 4 is er geen persoonlijke toeslag meer van toepassing.

- b. Als je 50 jaar of ouder bent en 10 of meer dienstjaren hebt, vindt geen (verdere) afbouw plaats. Bij demoties op of na 19 mei 2017 vervalt dit lid 3b.
- c. Als je promotie maakt, wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd in lijn met de salarisverhoging. Als het oude maandsalaris plus de persoonlijke toeslag meer bedraagt dan het nieuwe maandsalaris, dan blijft het verschil als persoonlijke toeslag bestaan en zoals hiervoor beschreven verder afgebouwd c.q. bevroren.

Artikel 34 Waarneming

1. Bij volledige waarneming van een andere, zwaarder gewaardeerde functie, minimaal een maand onafgebroken, ontvang je gedurende deze waarneming een waarnemingstoeslag van 2,75% bruto van je eigen functiesalaris.
2. Als sprake is van waarneming in een functie die ingedeeld is in 2 loonschalen hoger of meer, dan geldt het minimum van de hogere loonschaal voor de vaststelling van de hoogte van je waarnemingstoeslag. De waarnemingstoeslag is minimaal 2,75% bruto van je eigen functiesalaris.

Artikel 35 Stand-by

1. Voor stand-by diensten geldt een begin- en een eindtijd. Als je je al of niet volgens een rouleersysteem buiten de normale arbeidstijden beschikbaar dient te houden voor het verrichten van specifieke werkzaamheden, ontvang je een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt:
 - per dag 0,5% van het bruto maandsalaris tijdens weekdagen;
 - per dag 2,5% van het bruto maandsalaris tijdens het weekend en feestdagen.
2. Als sprake is van telefonische bereikbaarheid voor specifieke kennisdragers (facility, security, arbo, etc.) geldt een bruto dagvergoeding, in afwijking van lid 1, € 8,18 per 1 maart 2026 en € 8,47 per 1 maart 2027. In dit geval is er geen sprake van belemmering in de bewegingsvrijheid of andere specifieke voorwaarden, zoals bij de regeling volgens lid 1 wel het geval is.
3. Als er daadwerkelijk sprake is van het verrichten van de onder lid 1 genoemde werkzaamheden dan is de overwerkregeling van toepassing.
4. De stand-by vergoeding tijdens weekdagen kan verhoogd worden naar 1% per dag van het bruto maandsalaris. Dit is alleen van toepassing in combinatie met het toekennen van verlof, waarbij je tegen deze vergoeding bereid bent stand-by te staan om, als de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt, opgeroepen te worden. Dit is op basis van vrijwilligheid. In het weekend blijft de vermelde vergoeding gehandhaafd.

Artikel 36 Vakantietoelage

- Vakantietoelage wordt uitbetaald met het salaris over de maand mei. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Je ontvangt 8% vakantietoelage van het op 1 mei geldende jaarsalaris. Voor medewerkers in dienst gekomen na 1 mei 2024 geldt dat in de maand mei 8% vakantietoelage over de periode van 1 juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar wordt uitbetaald over de daadwerkelijk in die periode verdiende maandsalarissen. Wanneer de werknemer slechts een gedeelte van de hierboven aangegeven periode of op basis van deeltijd in dienst is van de werkgever, heeft hij recht op een evenredig deel.
- Niet rijdend personeel: werk je in voltijd en ben je 21 jaar of ouder dan ontvang je tenminste een vakantietoelage van 96% van het minimumsalaris van loonschaal 6.
Rijdend personeel: werk je in voltijd en ben je 21 jaar of ouder dan ontvang je tenminste vakantietoelage van 96% van het minimumsalaris van loonschaal 6, vermeerderd met 2,75%.
- Ben je korter dan een jaar in dienst dan wordt de vakantietoelage naar evenredigheid berekend. Dit geldt ook als in de loop van het kalenderjaar een wijziging van de arbeidsduur heeft plaatsgevonden. Als je hierdoor een te hoog bedrag aan vakantietoelage hebt ontvangen, dien je het te veel uitbetaalde terug te betalen, wat zal plaatsvinden via een inhouding op de (eerstvolgende) salarisbetaling(en).
- De uitbetaling in mei heeft, voor wat betreft de nog niet verstreken maanden van het lopende kalenderjaar, het karakter van een voorschot.

Artikel 37 Onregelmatigheidstoelage, overwerktoelage en LZV toeslag

Onregelmatigheidstoelage

- Voor de loonschalen 1 t/m 9 geldt de volgende toeslag als je feitelijk werkt op onregelmatige uren. Deze toeslag geldt niet in combinatie met de overurentoelage (artikel 21). Bovendien geldt in geval van samenloop van de toelagen geen dubbeltelling en geldt het hoogste percentage.
- De onregelmatigheidstoelage is:

maandag t/m vrijdag	18.00 uur – 20.00 uur:	12,5%
maandag t/m vrijdag	20.00 uur – 24.00 uur:	25%
maandag t/m vrijdag	00.00 uur – 06.00 uur:	30%
zaterdag	00.00 uur – 24.00 uur:	50%
zondagen en (nationale) feestdagen	00.00 uur – 24.00 uur:	100%

- Voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag op uren gelegen tussen 00.00 uur en 06.00 uur geldt een toeslag van 30% van het voor de werknemer geldende uurloon, waarbij de uren die na 06.00 uur onafgebroken aansluiten op de nachtdienst als onregelmatige uren worden beschouwd, tenzij er sprake is van overwerk.
- Op verzoek wordt aan jou een overzicht van de gewerkte onregelmatigheidsuren verstrekt.
- Uitbetaling van de onregelmatigheidstoelage vindt eenmaal per maand plaats, bij de salarisbetaling volgend op de periode waarin onregelmatige uren zijn gemaakt.
- Als je op deeltijdbasis enkel op de zaterdag en/of in de avonduren werkt, en daarmee je werkzaamheden een regelmatig karakter hebben, zijn de toelagen uit dit artikel niet van toepassing. De betreffende uren worden vergoed tegen 100% (= regulier uurloon).

Overwerktoelage

- De referentieperiode voor de berekening van overwerk is één werkweek
- Je bent verplicht het door of namens DHL opgedragen overwerk te verrichten. Overwerk zonder toestemming vooraf van DHL wordt niet beschouwd als overwerk. Je bent niet verplicht tot het maken van meer dan twee overuren per dienst, met een maximum van 10 overuren per week, tenzij zich calamiteiten voordoen. Als je in deeltijd werkt, geldt dit ook voor meeruren (twee meeruren per dienst, met een maximum van tien meeruren per week).
- Voor de vaststelling van het aantal overuren worden rusttijden en pauzes niet meegerekend.
- Het aantal gewerkte overuren wordt per week vastgesteld.
- Overwerk van minder dan 15 minuten per week komt niet voor

vergoeding in aanmerking. Overwerk van 15 minuten of meer per week wordt vergoed, inclusief de eerste 15 minuten.

12. Lid 13, 14 en 15 zijn vanaf 1 juli 2026 enkel van toepassing op werknemers in de Loonschalen Rijdend personeel.
13. Als je overwerk verricht, ontvang je standaard een vergoeding in geld. Je kunt eenmaal per jaar vooraf aangeven of je deze vergoeding in vrije tijd (tijd voor tijd) wenst. Dit geldt ook voor meeruren.
14. Bij vergoeding in vrije tijd wordt het aantal toe te kennen vrije uren bepaald op basis van het aantal overuren. Het betreffende toeslagpercentage zoals bedoeld in lid 10 van dit artikel wordt altijd uitbetaald.
15. De vergoeding in vrije tijd (Tijd voor Tijd-(TvT)), vindt plaats binnen 16 weken na de betalingsperiode waarin de overuren zijn ontstaan. Tussen jou en DHL dient tijdig overleg plaats te vinden over de periode, waarin de opgespaarde vrije tijd, volgens deze regeling, wordt opgenomen. Indien de vergoeding in vrije tijd niet binnen deze periode door je is opgenomen, dan wordt dit uitbetaald.
16. Lid 17, 18 en 19 gelden vanaf 1 juli 2026 en zijn enkel van toepassing op CAO loonschalen Niet Rijdend tot en met schaal 9.
17. Wanneer een medewerker meer of minder uren dan overeengekomen per week werkt, bouwt de medewerker een positief of negatief Tijd voor Tijd (TvT) saldo op;
18. De toeslag van artikel 37 lid 21 wordt altijd in geld uitbetaald;
19. De medewerker moet het TvT saldo binnen 15 weken na de periode waarin het is opgebouwd opnemen of compenseren door gewerkte uren. Dit wordt in onderling overleg met de leidinggevende bepaald. Wanneer de roostertool laat zien dat de ATW wordt overschreden, wordt het TvT saldo door DHL ingepland. Wordt het TvT saldo niet binnen 15 weken opgenomen, dan wordt het uitbetaald. Is er na die periode een negatief saldo, dan wordt het saldo teruggezet naar nul;

20. Voor de medewerkers genoemd in lid 12 en 16 is bedraagt het toeslagpercentage voor overwerk per uur op de volgende tijden:

maandag t/m vrijdag	06.00 - 22.00 uur	30% over basisuurloon
maandag t/m vrijdag	22.00 - 06.00 uur	50% over basisuurloon

Zaterdag	00.00 - 24.00 uur	50% over basisuurloon
Zondagen en (nationale) feest- dagen	00.00- 24.00 uur	200% over basisuurloon

LZV toeslag

Wanneer je een LZV certificaat behaald ontvang je een eenmalige toeslag van € 1.000 bruto.;

1. Per gereden uur in de LZV dienst ontvang je een toeslag van 5% van je uurloon;
2. Wanneer je in het verleden een LZV certificaat hebt behaald en in 2022 daadwerkelijk LZV diensten hebt gehad, ontvang je in januari 2023 eveneens de eenmalige toeslag van lid 1.

Artikel 37a Randvoorwaarden Tijd voor Tijd CAO loonschalen Niet Rijdend tot en met schaal 9

1. Een rooster wordt op het overeengekomen aantal arbeidsuren ingericht met inachtneming van dit artikel van de CAO;
2. Na de eerste publicatie van het rooster biedt werkgever werknemer de mogelijkheid om zijn of haar voorkeur voor meer of minder uren aan te geven;
3. Afwijking op het bovenstaande vindt altijd in overleg plaats en het TvT saldo kan op een ander moment worden ingezet binnen de genoemde periode van 15 weken. Bij voorkeur wordt het TvT saldo ingezet rond de zwaardere ploegwisselingen;
4. Werknemer kan in overleg met de leidinggevende het TvT saldo binnen de genoemde TvT periode van 15 weken inzetten, tenzij het werk het niet toelaat;
5. Wanneer de Arbeidstijdenwet dreigt te worden overschreden en de werknemer zijn TvT saldo niet heeft ingepland, zal de werkgever het rooster aanpassen zodanig dat de bepalingen van de Arbeidstijdenwet niet worden overschreden;
6. Werknemer kan het TvT saldo in herkenbare blokken opnemen;
7. Werknemer kan, onder dezelfde voorwaarden, het herkenbare blok verlengen met verlofuren;
8. Een feitelijke werkweek mag niet langer zijn dan 50 uur, tenzij zich calamiteiten voordoen;
9. Een feitelijke werkdag mag niet langer zijn dan 10 uur, tenzij zich calamiteiten voordoen;
10. Roosters dienen in lijn te zijn met de Arbeidstijdenwet;

DHL eCommerce Netherlands zorgt vóór 1 juli 2026 voor goede informatie en training over het omgaan met de aangepaste TvT regeling, voor planningsverantwoordelijken en leidinggevenden.

Artikel 38 Reiskosten woon-werkverkeer. Verblijfskosten bij detachering

Je kunt aanspraak maken op een tegemoetkoming in de kosten voor het woon-werkverkeer. Dit is nader toegelicht in bijlage 5.

Artikel 39 Verblijfskostenvergoeding rijdend personeel

Als je behoort tot het rijdend personeel kun je aanspraak maken op een verblijfskostenvergoeding. Deze regeling is van toepassing als je werkzaamheden buiten de standplaats verricht (binnen de Benelux).

1. Rijdend personeel ontvangt een netto dagvergoeding van:
€ 0,67 per 1 maart 2026, € 0,69 per 1 maart 2027.
2. Rijdend personeel, van wie de dienst binnen de Benelux vóór of op 13.30 uur begint en die eindigt op of na 19.30 uur, ontvangt daarnaast een netto dagvergoeding (maaltijdvergoeding) van:
€ 15,36 per 1 maart 2026 en € 15,90 per 1 maart 2027.

Artikel 40 Uitkering bij jubileum en pensioen

1. Als je onafgebroken 10, 20, 30 of 40 jaar in dienst bent van DHL ontvang je in het desbetreffende jaar een jubileumuitkering van:
 - 10 jaar: een half maandsalaris bruto
 - 20 jaar: een heel maandsalaris bruto
 - 30 jaar: een heel maandsalaris netto
 - 40 jaar: een heel maandsalaris netto en een heel maandsalaris bruto
2. Als jouw dienstverband bij DHL eindigt bij of na het bereiken van je AOW-gerechtigde leeftijd, of op eigen initiatief wegens het vervroegd laten ingaan van je pensioenuitkering, ontvang je een maandsalaris bruto. Dit geldt alleen als je volledig stopt met werken bij DHL. Je ontvangt geen uitkering bij pensioen als je het jaar voorafgaande aan je pensioen wegens arbeidsongeschiktheid niet gewerkt hebt. Als je op of na 19 mei 2017 in dienst bent getreden dien je, om in aanmerking te komen voor deze uitkering, minimaal 10 jaar in dienst te zijn bij het concern.

3. De jubileumuitkering wordt berekend over je maandsalaris, vermeerderd met de vaste toeslagen als bedoeld in artikel 1, dat je ontvangt in de maand waarin je jubileum valt.

NB: Zie in dit verband ook de HR regeling Bijzondere gebeurtenissen.

Artikel 41 Verhuiskosten

1. Bij overplaatsing naar een andere standplaats op verzoek van DHL heb je, als je op verzoek van DHL verhuist, aanspraak op een verhuiskostenvergoeding overeenkomstig de verhuiskostenvergoeding uit het sociaal plan DHL Nederland.
2. Bij verplaatsing naar een andere standplaats op verzoek van jezelf bestaat geen aanspraak op een verhuiskostenvergoeding. DHL kan wel een naar billijkheid vast te stellen vergoeding vaststellen, als de wijziging van standplaats in het belang van DHL is of als daarvoor bijzondere redenen aanwezig zijn.
3. DHL kan 50% van de volgens lid 2 van dit artikel betaalde verhuiskostenvergoeding terugvorderen als:
 - a. je binnen twee jaar nadat je de verhuiskostenvergoeding hebt ontvangen de arbeidsovereenkomst beëindigt;
 - b. DHL de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar nadat de verhuiskostenvergoeding is betaald op grond van een aan jou verwijtbare dringende reden beëindigt.

Artikel 42 Bedrijfs hulperlening (BHV)

1. Als je op verzoek van DHL BHV-er bent, dan zal DHL een vergoeding en faciliteiten toekennen.
2. Deze regeling geldt als je in opleiding bent voor het bepalen van een BHV-diploma en ook als je in het bezit bent van een BHV-diploma en door DHL gevraagd bent BHV taken te verrichten.
3. De opleidingskosten zijn voor rekening van DHL.
4. Bij het voor de eerste keer behalen van een BHV-diploma op verzoek van DHL ontvang je een eenmalige vergoeding van € 200,- netto. De in de opleiding geïnvesteerde tijd zal in tijd voor tijd à 100% worden vergoed.
5. Bij deelname aan de vereiste herhalingslessen en oefeningen ontvang je jaarlijks een vergoeding van € 150,- netto. Deze vergoeding (oktober tot en met september) wordt achteraf voor het eerst uitbetaald in de maand oktober volgend op het moment waarop voor de eerste keer het diploma is behaald. Als het diploma in de loop van het BHV-jaar is behaald, dan ontvang je

de jaarvergoeding pro rato vanaf het moment van het behalen van het diploma.

6. Je hebt enkel recht op de in lid 4 en lid 5 van dit artikel genoemde uitkering, als je in de maand van uitkering in dienst bent bij DHL.

Artikel 43 Vergoeding lidmaatschapskosten vakverenigingen

1. Je kunt bij DHL (afdeling payroll) een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon met de door jou in het betreffende kalenderjaar betaalde lidmaatschapskosten van een vakvereniging. DHL zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding die gelijk is aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de vakvereniging, dien je uiterlijk op 30 november van het betreffende kalenderjaar de verklaring betaalde contributie lidmaatschap vakvereniging (= overzicht van contributiebetaling over het betreffende kalenderjaar) in te dienen bij de afdeling payroll. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De vergoeding wordt vastgesteld op basis van de genoemde verklaring van de vakvereniging en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Als je voldoet aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding door DHL aan je betaald samen met de betaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.
5. Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op de vergoeding als bedoeld in lid 1. Alleen als de werknemer in december in dienst is en voldoet aan de voorwaarden bestaat aanspraak op verrekening.
6. Als bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij DHL plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

6. Sociale zekerheid en pensioen

Artikel 44 (Bovenwettelijk) Aanspraak op ziekgeld

1. Als je wegens ziekte niet in staat bent het overeengekomen werk te verrichten behoudt je, tenzij de ziekte door jouw opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover je bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst DHL valse inlichtingen hebt gegeven, recht op ziekgeld op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast behoudt DHL de mogelijkheid om het ziekgeld niet uit te betalen, op te schorten of stop te zetten volgens in de wet omschreven situaties en daaraan gestelde voorwaarden.

2. Als er sprake is van een bedrijfsongeval geldt het volgende: Onder ziekgeld als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstaan het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen, verhoogd met het bedrag dat je gemiddeld aan overuren – tot een maximum van 15 overuren per week – en onregelmatigheidstoelage hebt ontvangen in de onmiddellijk aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaande betalingsperiode van 12 maanden. De toeslag ter grootte van dit gemiddelde aan overuren en onregelmatigheidstoelage wordt ook wel derving neveninkomsten genoemd. Dit met uitzondering van de eerste week (5 werkdagen) van arbeidsongeschiktheid, waarvoor geen doorbetaling van overuren en onregelmatigheidstoelage geldt. Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer dan 6 weken duurt, zal met terugwerkende kracht wel over de eerste week van arbeidsongeschiktheid doorbetaling van overuren en onregelmatigheidstoelage plaatsvinden. Als er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal het bedrag aan derving neveninkomsten dienovereenkomstig worden aangepast.

Als er geen sprake is van een bedrijfsongeval geldt het volgende met ingang van 19 mei 2017:

Onder ziekgeld als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstaan het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen, verhoogd met het bedrag dat je gemiddeld aan onregelmatigheidstoelage hebt ontvangen in de onmiddellijk aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaande betalingsperiode van 12 maanden. De toeslag ter grootte van dit gemiddelde aan onregelmatigheidstoelage wordt ook wel derving neveninkomsten genoemd. Dit met uitzondering van de eerste week (5 werkdagen) van arbeidsongeschiktheid, waarvoor geen doorbetaling van onregelmatigheidstoelage geldt. Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer dan 6 weken duurt, zal met terugwerkende kracht wel over de eerste week van arbeidsongeschiktheid doorbetaling van overuren en onregelmatigheidstoelage plaatsvinden. Als er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal het bedrag aan derving neveninkomsten dienovereenkomstig worden aangepast.

3. Gedurende het eerste ziektejaar vult DHL de wettelijke loon- doorbetalingsverplichting van artikel 7:629 BW aan tot 100% van het ziekgeld indien en voor zover DHL een loon- doorbetalingverplichting heeft.

4. In het tweede ziektejaar geldt als basis dat 70% van je ziekgeld door DHL wordt doorbetaald indien en voor zover DHL een loon- doorbetalingsverplichting heeft. Deze loon- doorbetaling wordt verhoogd naar 100% van het ziekgeld indien en voor zolang je meewerkt aan de voor jou geldende re-integratieverplichtingen en je een (aanvullende) zorgverzekering hebt afgesloten, zowel op de eerste ziektedag als op de eerste ziektedag van het tweede ziektejaar, met in ieder geval fysiotherapie, psychologische hulp en diëtist in het pakket. De loon- doorbetaling wordt ook verhoogd als je aantoonbaar zelf de kosten draagt van benodigde fysiotherapie, psychologische hulp of diëtist.

De loon- doorbetaling wordt ook verhoogd indien je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent en een vervroegde IVA-uitkering is aangevraagd en toegekend.

5. Bij een eventuele verlenging van de loon- doorbetalingsverplichting voor DHL na het tweede ziektejaar, betaalt DHL 70% van het gemaximeerde loon zoals bedoeld in artikel 7:629 BW.

6. Bij geschillen over re-integratie zijn de reguliere procedures (deskundigenoordeel) van toepassing. Als er geen andere formele procedure bestaat, kan je een klacht indienen conform de klachtenregeling. Indien nodig kan de klachtencommissie bij meerderheid besluiten een interne dan wel een externe deskundige in te schakelen.

Artikel 45 Verplichtingen werknemer bij arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt bent, dien je je te gedragen overeenkomstig de voor jou geldende wet- en regelgeving en de voorschriften, die zijn opgenomen in HR regelingen. Hetzelfde geldt voor DHL.

NB: Zie in dit verband ook de HR regeling Verzuimreglement en Re-integratiebeleid.

Artikel 46 WIA verzekeringen

1. DHL heeft een voor jou verplichte collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekeringen afgesloten, te weten de WIA Aanvullingsverzekering en de WIA Compensatieverzekering. De premies voor deze verzekeringen komen voor jouw rekening.
2. De WIA Aanvullingsverzekering wordt toegekend als je op of na 1 januari 2006 arbeidsongeschikt bent geworden en je na 104 weken arbeidsongeschiktheid aanspraak maakt op een WIA-uitkering (IVA uitkering of WGA uitkering 35% of meer). De WIA Aanvullingsverzekering voorziet in een aanvulling op de WIA-uitkering van maximaal 10% van het bruto jaarsalaris (tot maximum SV-loon).
3. De WIA Compensatieverzekering wordt toegekend als je op of na 1 juli 2007 arbeidsongeschikt bent geworden en je na 104 weken arbeidsongeschiktheid geen aanspraak maakt op een WIA-uitkering en je voor minder dan 35% maar tenminste voor 15% arbeidsongeschikt wordt bevonden. De uitkering bij arbeidsongeschiktheid bedraagt 70% van je bruto jaarsalaris vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Artikel 47 Ongevallenverzekering

1. DHL sluit voor jou een verzekering af tegen het risico van ongevallen.
2. Deze verzekering geldt voor ongevallen binnen en buiten werktijd. Uitgezonderd zijn de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten die buiten werktijd plaatsvinden en in de polisvoorwaarden worden vermeld.
3. De uitkeringen bedragen ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst:
 - a. in geval van blijvende invaliditeit zoals omschreven in de polisvoorwaarden: tweemaal het voor de werknemer geldende jaarinkomen bij blijvende volledige invaliditeit en een percentage daarvan bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit, als bedoeld in de polisvoorwaarden;
 - b. in geval van overlijden eenmaal het voor de werknemer geldende jaarinkomen als bedoeld in de polisvoorwaarden met een minimum van € 23.029,35.
4. Als door nalatigheid van DHL je geen recht hebt op deze uitkering, dan zal DHL jou schadeloos stellen.

NB: Zie in dit verband ook de HR regeling Ongevallenverzekering

Artikel 48 Uitkering bij overlijden

1. Als je overlijdt, ontvangen je nabestaanden met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:674 BW een overlijdensuitkering. Deze overlijdensuitkering is het salaris, vermeerderd met de vaste toeslagen, over de resterende dagen van de maand van overlijden, voor zover niet al uitbetaald, en over de volgende drie maanden.
2. Deze overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de overeenkomstige uitkeringen, dat voor nabestaanden voortvloeit uit de werknemersverzekeringen.

Artikel 49 Pensioenregeling

1. Je neemt voor het salarisdeel tot het maximum SV-loon verplicht deel aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Vervoer (bedrijfstakingpensioenfonds). De hoogte van de totale premie en de hoogte van de werknemers- en de werkgeverspremie wordt jaarlijks door het Bestuur van het Pensioenfonds Vervoer vastgesteld.
2. Is je salaris hoger dan het maximum SV-loon, dan neem je voor dit meerdere verplicht deel aan de pensioenregeling van Pensioenstichting Transport (ondernemingspensioenfonds). Er bestaat in dit verband een pensioenovereenkomst waardoor de bepalingen van de pensioenreglementen van Pensioenstichting Transport van toepassing zijn. Verder geldt voor deze regeling dat:
 - a. de werknemerspremie 50% bedraagt van de totale premie die aan Pensioenstichting Transport moet worden betaald;
 - b. wijzigingen in deze pensioenregeling, of de premieverdeling kunnen worden ingevoerd volgens de daarvoor geldende procedures.
3. De werknemerspremie wordt maandelijks op je salaris ingehouden.

7. Disciplinaire maatregelen

Artikel 50 Klachten

1. Als je een klacht hebt met betrekking tot de toepassing en/of interpretatie van de CAO, genomen disciplinaire maatregelen, de uitkomsten van functiewaardering, de individuele arbeidsovereenkomst, directe of indirecte ongewenste uitingen en nalatigheid of handelingen die tot uiting komen in verbaal of non-verbaal fysiek gedrag dan kun je dit melden aan de Klachtencommissie DHL eCommerce Nederland.
2. Klachten die betrekking hebben op of verband houden met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of met de toepassing en/of interpretatie van een van toepassing zijnd sociaal plan, behoren niet tot de competentie van deze klachtencommissie.
3. Samenstelling, werkwijze evenals de in acht te nemen procedureregels van de Klachtencommissie DHL Parcel Nederland zijn geregeld in de HR regeling Klachtenreglement.

Artikel 51 Plichtsverzuim

1. Als je je verplichtingen tegenover DHL niet nakomt of je op andere wijze aan plichtsverzuim schuldig maakt, kun je een disciplinaire maatregel opgelegd krijgen.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift alsook het doen of nalaten van iets, dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 52 Disciplinaire maatregelen

1. De disciplinaire maatregelen zijn:
 - a. officiële waarschuwing;
 - b. inhouding van één of meer bovenwettelijke vakantiedagen;
 - c. het niet toekennen van de eerstvolgende beoordelings- of CAO-verhoging;
 - d. non-actiefstelling zonder behoud van salaris gedurende maximaal twee dagen.
2. Voor eenzelfde feit kan niet meer dan één van de hiervoor genoemde maatregelen worden opgelegd.

Artikel 53 Opleggen disciplinaire maatregel

1. Disciplinaire maatregelen worden opgelegd door DHL nadat je gehoord bent, tenzij dat in redelijkheid niet mogelijk is. Bij de bepaling van de te nemen maatregelen wordt rekening gehouden met de ernst van het plichtsverzuim, de omstandigheden waaronder dit plaatsvond en ook je functie en arbeidsverleden.
2. De oplegging van de maatregel gebeurt schriftelijk en moet voorzien zijn van redenen.
3. Je hebt binnen 5 kalenderdagen na oplegging van de maatregel de mogelijkheid om schriftelijk, gemotiveerd, bezwaar aan te tekenen bij je leidinggevende. Jouw bezwaar/klacht heeft geen opschortende werking ten aanzien van het uitvoeren van de maatregel.
4. Als je bezwaar niet wordt toegekend, dan treedt de procedure uit het Klachtenreglement in werking. Als je bezwaar wordt toegekend, dan wordt de opgelegde disciplinaire maatregel ingetrokken.

8. Sociaal beleid

Artikel 54 Uitzendwerk

1. DHL eCommerce Netherlands vergewist zich ervan dat haar uitzendpartners de arbeidsvoorwaarden conform de UitzendCAO en de relevante artikelen van de CAO DHL eCommerce Nederland correct toepassen.
2. Bij de inleen van uitzendkrachten van in Nederland gevestigde uitzendbureaus zal alleen nog gebruik gemaakt worden van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus. Negen maanden na de totstandkoming van een vergelijkbare certificeringsregeling voor buitenlandse uitzendbureaus, zal deze afspraak ook gelden met betrekking tot deze buitenlandse uitzendbureaus.
3. Het maximum percentage uitzendkrachten bedraagt 20% van het totale personeelsbestand gemeten in full-time formatieplaatsen en mag niet leiden tot aantasting van de werkgelegenheid van het personeel in vaste dienst. Jaarlijks zal DHL hierover aan vakorganisaties in april een rapportage verstrekken.
4. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detachingsbasis ter beschikking worden gesteld aan DHL zal deze uitzendonderneming overeenkomstige lonen, onregelmatigheidstoelagen, overwerktoelagen en vakantiegeld toekennen als die, welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van DHL. Het bruto basis maandsalaris voor uitzendkrachten wordt herleid naar een bruto uurloon (exclusief vakantiegeld). Voor de berekening van het bruto uurloon wordt conform deze CAO het bruto basis maandsalaris gedeeld door factor 174. Voor de berekening van het vakantiegeld worden conform deze CAO onregelmatigheidstoelagen en overwerktoelagen niet meegevoerd.
5. Met uitzendkrachten zullen op regelmatige basis gesprekken worden gevoerd gericht op de toekomstige persoonlijke ontwikkeling. Uitzendkrachten zullen voorzover op hen van toepassing worden meegenomen in de informatiestroom, zoals die ook geldt voor de overige werknemers.
6. In geval van uitzendkrachten PUD zal na 3 maanden worden bezien of zij in aanmerking komen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voorwaarden om in aanmerking te komen zijn: geschiktheid en formatieruimte, waarbij de ondernemingsraad inzicht wordt verschaft in de formatieruimte van DHL eCommerce. Dit punt heeft geen betrekking op de uitzendkrach-

ten in de loods vanwege de benodigde flexibiliteit in de bedrijfsvoering en wisselende volumes.

7. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detachingsbasis ter beschikking worden gesteld aan de DHL zal scholing in het kader van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu worden aangeboden, voor zover dit ook het geval is bij werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van DHL.
8. Aan uitzendkrachten die door een uitzendonderneming op uitzend- of detachingsbasis ter beschikking worden gesteld aan de DHL zal gratis bedrijfskleding en schoeisel beschikbaar worden gesteld.
9. Werkgever zet geen ZZP-ers in op uitzendbasis binnen Terminal Handling. Dit kan alleen in geval van nood.

Artikel 55 Organisatiebeleid

1. Bij de (her)structurering van werkzaamheden, en ook bij aanpassingen op grond van technische, organisatorische en economische ontwikkelingen zal DHL naar vermogen rekening houden met de belangen van de werknemers.
2. Ter bevordering van een goede gang van zaken in de onderneming heeft DHL voor de gehele onderneming geldende HR regelingen vastgesteld. Voor vaststelling en wijziging hiervan is - voorzover op grond van de Wet op de Ondernemingsraden vereist - instemming van de ondernemingsraad nodig. Ook kan DHL voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers een werkinstructie vaststellen of laten vaststellen. Deze werkinstructies mogen niet in strijd zijn met enige bepaling uit de CAO of met op grond daarvan vastgestelde reglementen.

Artikel 56 Charters

Inhuur van charters vindt alleen plaats via samenwerkingsovereenkomsten met transportbedrijven die de voor hen geldende CAO op correcte wijze naleven en uitvoeren. Als vastgesteld wordt, dat dit niet het geval is, zal de overeenkomst op zo kort mogelijke termijn beëindigd worden.

Artikel 57 Informatiebeleid

1. Via mededelingen ontvang je informatie die voor jou, bijvoorbeeld bij het uitvoeren van je werk, van belang kan zijn. Je dient hier kennis van te nemen en rekening mee te houden en daar waar nodig opvolging aan te geven.
2. Deze mededelingen die op de gebruikelijke wijze (o.a. SmartConnect, DNN, mededelingenborden) zijn gepubliceerd en waarvan je redelijkerwijs kennis hebt kunnen nemen, worden geacht aan iedere werknemer afzonderlijk te zijn gedaan.

Artikel 57a Levensfasebeleid

In de gesprekscyclus moeten medewerker en leidinggevende vanaf 55 jaar verplicht het verband tussen de levensfase en het werk met elkaar te bespreken en mogelijke maatregelen en interventies af te spreken die nodig zijn voor duurzame inzetbaarheid.

Artikel 58 Fusie/Reorganisatie. Informatie. Geen gedwongen ontslagen

1. Als DHL het voornemen heeft tot nieuwe investeringen, tot overdracht van belangen aan derden, tot fusie, samenwerking, afvloeiing van een deel van het personeel, sluiting of verplaatsing van het gehele, dan wel delen van het bedrijf en soortgelijke ontwikkelingen, zal zij met inachtneming van ten minste de SER-fusiegedragsregels en onverkort de bevoegdheden van de ondernemingsraad ter zake, de vakverenigingen hierover zo tijdig mogelijk en volledig inlichten.
2. De te verstrekken informatie dient inzicht te geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard, omvang en plaats ervan evenals in de te verwachten effecten op de werkgelegenheid en de bestaande rechten van de werknemers.
3. De informatie dient op een zodanig tijdstip verstrekt te worden, dat de besluitvorming ten aanzien van de voornemens en de daaruit voortvloeiende werkgelegenheidsgevolgen wezenlijk kan worden beïnvloed.
4. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen er geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van integratie dan wel reorganisatie, tenzij onvoorziene omstandigheden DHL noodzaken om

via (collectief) ontslag aanpassing in het personeelsbestand door te voeren en/of een sociaal plan is overeengekomen met werknemersorganisaties.

Artikel 59 Werkgelegenheidsbeleid. Informatie

1. DHL verstrekt twee keer per jaar aan de vakverenigingen algemene informatie over de ontwikkelingen van de werkgelegenheid. Deze informatie bevat een gespecificeerd overzicht van de totale formatie en ook gegevens over omvang, continuïteit en kwaliteit van de werkgelegenheid ten opzichte van de taakstelling.
2. Onverminderd het bepaalde in of bij de wet zal DHL twee keer per jaar aan de vakverenigingen informatie verstrekken over instroom, uitstroom en doorstroom van jongeren en vrouwen.
3. De werkgever streeft naar 100% C/CE Allround Drivers in eigen dienst.

Artikel 60 Overleg vakverenigingen

Partijen streven naar een regelmatig onderling overleg. Dit overleg vindt plaats naar behoefte van één of meer daarbij betrokken partijen. Onderwerpen van dit overleg kunnen zijn deze overeenkomst, de uitwerking daarvan en verder alle onderwerpen die de onderneming of de werknemers betreffen, behalve de vaststelling van dienstroosters en werktijdregelingen en andere onderwerpen die doorgaans tussen DHL en ondernemingsraad besproken worden.

Artikel 61 Faciliteiten vakverenigingen

1. De door DHL aan FNV en CNV te betalen vakbondsbijdragen worden via de SOOB geregeld.
2. DHL zal met betrekking tot het lidmaatschap van een vakorganisatie de mogelijkheid geven in communicatie en berichtgeving om werknemers hierop te wijzen, mits dit geen nadelige invloed heeft op de bedrijfsvoering. DHL zal geen belemmeringen opwerpen ten aanzien van het verspreiden van communicatie van de vakorganisaties en/of kaderleden, mits deze geen nadelige effecten oproepen t.a.v. de dagelijkse bedrijfsvoering. Nieuwe werknemers zullen worden voorgesteld aan de op de locatie werkzame kaderleden.

Artikel 62 Organisatieverlof

1. DHL stelt aan de vakverenigingen een aantal mandagen beschikbaar ten behoeve van activiteiten van die vakverenigingen.
2. Het totaal aantal toe te kennen (organisatie)dagen bedraagt per kalenderjaar driemaal het aantal leden van de betrokken vakvereniging per 31 december van het voorafgaande jaar, gedeeld door tien.
3. Organisatiedagen dienen tijdig, bij voorkeur twee weken tevoren, te worden aangevraagd door de desbetreffende vakvereniging onder opgave van de personalia, woonplaats en adres van de werknemer. De aanvraag wordt gehonoreerd tenzij het dienstbelang dat aantoonbaar verhindert. In dat geval zal aanvragende vakvereniging geïnformeerd worden.
4. In een jaar niet gebruikte dagen vervallen.

Artikel 63 Rechtsbescherming kaderleden

Kaderleden van vakverenigingen die partij zijn bij deze CAO hebben dezelfde rechtsbescherming als OR leden.

Artikel 64 Internationaal vakbondswerk

DHL eCommerce Netherlands B.V. stelt in 2026 eenmalig een bedrag aan CNV en FNV beschikbaar van maximaal € 6.000,- (in totaal voor beide organisaties) voor Europees vakbondswerk relevant voor DHL eCommerce.

Bijlage 1

Loonschalen CAO DHL eCommerce Nederland per 1-3-2026

Rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
5	2.559,54	3.515,05
6	2.634,44	3.655,65

Niet rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
2	2.559,54	2.825,61
3	2.559,54	2.984,53
4	2.559,54	3.248,89
5	2.625,54	3.438,76
6	2.769,77	3.713,83
7	2.948,98	4.048,11
8	3.174,82	4.452,90
9	3.505,58	5.009,52
10	3.958,12	5.760,97

Bedragen in Euro's bruto per maand.

DHL heeft als uitgangspunt om regulier loon voor regulier werk te betalen, ook als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking. Daarom is er geen aparte loonschaal 100%-120% wettelijk minimumloon gecreëerd, maar zal loonschaal 2 gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Loonschalen DHL eCommerce Nederland per 1-3-2027

Rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
5	2.649,12	3.638,08
6	2.726,65	3.783,60

Niet rijdend personeel

Functiegroep	Minimum	Maximum
2	2.649,12	2.924,50
3	2.649,12	3.088,99
4	2.649,12	3.362,60
5	2.717,44	3.559,12
6	2.866,71	3.843,81
7	3.052,20	4.189,79
8	3.285,94	4.608,75
9	3.628,28	5.184,86
10	4.096,65	5.962,60

Bedragen in Euro's bruto per maand.

DHL heeft als uitgangspunt om regulier loon voor regulier werk te betalen, ook als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking. Daarom is er geen aparte loonschaal 100%-120% wettelijk minimumloon gecreëerd, maar zal loonschaal 2 gelden als minimum loonschaal in dit kader.

Bijlage 2

Overgangsregelingen

De hierna genoemde overgangsregelingen zijn van toepassing op werknemers van DHL eCommerce (Netherlands) B.V., voorheen DHL Express (Netherlands) BV, en ingedeeld in de DHL Parcel Nederland loonschalen 1 tot en met 10.

Onderwerp: Flankerend beleid fuwa (generaal pardon)
 Ingangsdatum: 1 juni 2007
 Inhoud: De invoering van de Loonschalen DHL Express Nederland per 1 juni 2007 zal gepaard gaan met flankerend beleid. Het flankerende beleid houdt het volgende in:

- Medewerkers waarvan het functiesalaris na inschaling op basis van de Bakkenist functiewaardering lager is dan het huidige salaris (niveau 1 juni 2007) zullen een persoonlijke toeslag ontvangen voor het verschil tussen het huidige salaris en het van toepassing zijnde functiesalaris. De persoonlijke toeslag zal niet worden geïndexeerd. De persoonlijke toeslag is uurloongevend en pensioengevend en wordt niet afgebouwd zolang de medewerker in de huidige functie zit. Bij functiewijzigingen gelden de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregelingen. Voor medewerkers van wie het functiesalaris na inschaling meer dan 7,5% lager is dan het huidige salaris geldt dat de persoonlijke toeslag ter compensatie van meer dan 7,5% inkomensachteruitgang wel wordt geïndexeerd. Partijen zullen over de nadere invulling hiervan met elkaar in overleg treden.
- Medewerkers waarvan het perspectief in de Loonschalen DHL Express Nederland lager is dan het van toepassing zijnde perspectief van de VGL-CAO, dan wel TLN-CAO, dan wel de HAY schalen 1 tot en met 7 krijgen een perspectiefgarantie. Deze perspectiefgarantie wordt niet geïndexeerd. Uitgangspunt voor de perspectiefgarantie is het perspectief van de salarisschaal van de medewerker vòòr de conversie in het kader van de implementatie

van functiewaardering.

- Dit flankerende beleid is van toepassing op functiewijzigingen die hebben plaatsgevonden op initiatief van DHL Express Nederland in de periode 1 oktober 2006 tot 1 april 2007. Vanaf 1 april 2007 zullen de relevante artikelen uit de VGL-CAO, dan wel uit de TLN-CAO, dan wel uit aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen wederom van toepassing zijn. Op die gevallen die op 1 april 2007 nog open staan, is het flankerend beleid onverkort van toepassing.
- Medewerkers waarvan het functiesalaris na inschaling op basis van de Bakkenist functiewaardering hoger is dan het huidige salaris (niveau 1 juni 2007) zullen dit hogere salaris ontvangen vanaf het moment van dat zij de functie uitoefenen resp. zijn gaan uitoefenen.
- Er zal een externe beroepscommissie functiewaardering worden ingesteld die paritair is samengesteld uit vertegenwoordigers van de vakorganisaties en de werkgever. De systeemhouder zal als externe deskundige door de commissie worden betrokken bij beroepszaken.

De hierna genoemde overgangsregelingen gelden voor specifieke doelgroepen werknemers.

Onderwerp: Vakantiedagen en ATV
 Doelgroep: Werknemers op 1 juli 2008 in dienst van DHL Express (Netherlands) BV
 Ingangsdatum: 1 januari 2009
 Inhoud: De werknemer die op 1 juli 2008, in dienst is van DHL Express (Netherlands) BV, heeft vanaf het moment dat hij de 55-jarige leeftijd bereikt en op deze leeftijd in volledige dienst is, recht op het aantal vakantiedagen als staat vermeld achter zijn leeftijd:

55 jaar	27 dagen (= 216 uur)	+ 4 ATV dagen (= 32 uur)
56 jaar	28 dagen (= 224 uur)	+ 4 ATV dagen (= 32 uur)
57 jaar	29 dagen (= 232 uur)	+ 4 ATV dagen (= 32 uur)
58 jaar	30 dagen (= 240 uur)	+ 4 ATV dagen (= 32 uur)
59 jaar en ouder	31 dagen (= 248 uur)	+ 4 ATV dagen (= 32 uur)

NB: De werknemer die op 1 juli 2008 in dienst is van DHL Express (Netherlands) BV en op die datum de leeftijd 50-54 jaar heeft, behoudt het recht op 3 extra ATV dagen gedurende deze leeftijd, met dien verstande dat als men met behoud van deze 3 extra ATV dagen uitkomt boven wat men in 2008 totaal aan vakantiedagen had, dit aantal wordt afgetopt op de situatie van 2008.

Onderwerp: 3 vakantiedagen HE-ers
Doelgroep: DHL Express (Netherlands) BV
Ingangsdatum: 1 januari 2009
Inhoud: Die werknemers van DHL Express (Netherlands) BV die op basis van hun vroegere functiegroep (HE) recht hadden op 3 extra vakantiedagen, blijven dit recht behouden.

Onderwerp: Non cumulatie toeslag
Doelgroep: DHL Express (Netherlands) BV
Ingangsdatum: 1 september 2003
Inhoud: Voor de werknemers in dienst van DHL Express (Netherlands) BV voor 1 september 2003 geldt een overgangsregeling. Zij ontvangen ter compensatie van het vervallen van de cumulatie onregelmatigheidstoeslag en overwerktoeslag een vaste, maandelijkse toeslag (non-cumulatie-toeslag) die gebaseerd is op de hoogte van deze cumulatie, berekend over de periode 1 september 2002 tot en met 31 augustus 2003. Deze toeslag is functie-, taak-, persoons- en CAO-gebonden.

Onderwerp: Compensatie OHT
Doelgroep: DHL Express (Netherlands) BV
Ingangsdatum: 1 juni 2008
Inhoud: Voor werknemers in dienst van DHL Express (Netherlands) BV voor 1 juni 2007 van DHL Express (Netherlands) BV blijft als gevolg van het vervallen van de OHT per 1 januari 2001 tot een maximum van € 65,99 bruto per maand een compensatie ter grootte van 1,9% berekend over het bruto maandsalaris, de vaste toeslagen, de onregelmatigheid- en de overurentoeslagen en de vakantietoeslag toegekend. Per maand zal tot en met de maand de maximum compensatie worden berekend. Maximaal zal op jaarbasis € 791,85 bruto worden vergoed. De compensatie wordt verder buiten enig vast te stellen vergoeding gehouden. Zo telt de compensatie bijvoorbeeld niet mee bij de vaststelling van het maandsalaris, het uurloon, de vaste toeslagen, de vakantietoeslag, de aanvulling ziekengeld en de pensioengrondslag.

Onderwerp: ADR studie
Doelgroep: houders van een ADR certificaat
Ingangsdatum: 1 juli 2008
Inhoud: Voor het in stand houden van het ADR certificaat geldt een volledige vergoeding van de kosten van het studiemateriaal, het cursus- en examen-geld en de reiskosten. Maximaal 2 herexamens worden vergoed.

Bijlage 3

Vervallen

Bijlage 4

Reglement roostermatig werken (behorende bij artikel 18 CAO)

Artikel 1

- 1a. dienstrooster: het schema dat aangeeft op welke dagen en uren er wordt gewerkt dan wel roostervrije tijd wordt genoten;
- 1b. dienst: de geplande aaneengesloten werkzaamheden voor één etmaal;
- 1c. rijtijd: de duur van de rijtijd zoals geregistreerd;
- 1d. dagelijkse rijtijd: de totale bij elkaar opgetelde rijtijd die binnen een dienst valt;
- 1e. rijperiode: de bij elkaar opgetelde rijtijd vanaf het moment dat de werknemer behorend tot het rijdend personeel begint te rijden na een rusttijd of een onderbreking, totdat hij een rusttijd of een onderbreking neemt.

Artikel 2

1. Dienstroosters worden op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel b van de Wet op de ondernemingsraden ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad. De ondernemingsraad kan deze bevoegdheid delegeren aan de onderdeelcommissies.

2. DHL kent vijf operationele tijdvensters:

Operationeel tijdvenster 1:	06.00 – 21.00 uur
Operationeel tijdvenster 2:	12.00 – 00.00 uur
Operationeel tijdvenster 3:	14.00 – 04.00 uur
Operationeel tijdvenster 4:	18.00 – 08.00 uur
Operationeel tijdvenster 5:	23.00 – 09.30 uur

3. Dienstroosters worden opgesteld binnen de onder lid 2 opgesomde tijdvensters. Voor rijdend personeel geldt in beginsel dat in een week één operationeel tijdvenster leidend is. Na overleg kan hier in voorkomend geval van afgeweken worden.

- 4a. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan aan de ondernemingsraad instemming worden gevraagd om de operationele tijdvensters met maximaal 1 uur te vervroegen en/of te verlengen;

- 4b. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan aan de ondernemingsraad worden gevraagd om de operationele tijdvensters vroeg en/of laat en/of nacht voor Benelux-net chauffeurs met maximaal 2 uur te vervroegen en/of te verlengen;

- 4c. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken kan aan de ondernemingsraad instemming worden gevraagd om een rooster toe te staan dat het tijdvenster dag en het tijdvensters laat overlapt.

Artikel 3 Vervangingsdienst

Het in het dienstrooster opnemen van een vervangingsdienst als gevolg van (langdurige) ziekte, verlof, commissiewerk en dergelijke is alleen mogelijk na overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 4 Rusttijden

1. Voor rijdend personeel geldt, onverminderd de rij- en rusttijdenwetgeving, bij een arbeidstijd van 4,5 uur: 30 minuten pauze en bij een arbeidstijd van langer dan 9 uur: 1 uur pauze.
2. Voor niet-rijdend personeel geldt bij een netto werktijd van langer dan 5,5 uur: 30 minuten pauze en bij een netto werktijd van langer dan 8 uur: 1 uur pauze, mogelijk op te delen.

Artikel 5 Roosterindeling. Bekendmaking

1. DHL stelt het dienstrooster vast, waarbij de werknemer verplicht kan worden tot het werken in ploegendienst, in de avonduren en in de nacht.
2. Naast de te verrichten werkzaamheden dienen in het dienstrooster zo mogelijk de rusttijden en de plaatsen of lokaliteiten waar deze genoten kunnen worden evenals de roostervrije tijd aangegeven te worden.
3. Wijziging van een al vastgesteld dienstrooster kan slechts plaats vinden met instemming van de betrokken werknemer en dient uiterlijk de dag ervoor bij het einde van de dienst bekend gemaakt te worden. Zo de wijziging gelegen is na een vrije dag of weekeinde dient de wijziging uiterlijk op de daaraan voorafgaande dag voor 18.00 uur bekend gemaakt te worden.
4. Indien er werkzaamheden verricht dienen te worden op zaterdag en/of zondagen, dan dient de verdeling van rooster (vrije) dagen zodanig te zijn dat er niet meer dan vijf dagen waarop dienst wordt gedaan (inclusief roostervrije dagen) na elkaar liggen in één kalenderweek. Op basis van vrijwilligheid van de werknemer kan dit zes dagen zijn.
5. Het dienstrooster dient uiterlijk 10 dagen voorafgaande aan de start van het dienstrooster bekend worden gemaakt in het roostersysteem.

6. De werknemer dient zich tijdig op de hoogte te stellen van het op hem van toepassing zijnde dienstrooster.

Bijlage 5

Reiskostenregeling woon-werkverkeer

Je kunt voor het woon-werkverkeer kiezen tussen openbaar vervoer of eigen vervoer. De reiskostenregeling is niet van toepassing als je een leaseauto hebt.

Openbaar vervoer

- 1a. De reiskosten met openbaar vervoer, tweede klasse, worden volledig door DHL vergoed, mits de reisafstand langer is dan 5 kilometer enkele reis.
- 1b. Een abonnement is enkel mogelijk wanneer dat, mede door het aantal woon-werk verkeer bewegingen minder kostbaar is dan de vergoeding voor losse ritten.
- 1c. Je ontvangt geen reiskostenvergoeding meer na één kalendermaand van ziekte of afwezigheid, anders dan verlof zoals bedoeld in artikel 25 van de CAO;
- 1d. Als je in het bezit bent van een door DHL verstrekt openbaar vervoersdocument dien je dit na één kalendermaand van ziekte of afwezigheid, zoals bedoeld onder 1d, in te leveren.

Eigen vervoer

- 2a. Als je eigen vervoer gebruikt, ontvang je een dagvergoeding gebaseerd op onderstaande tabel. De dagvergoeding is gebaseerd op de volgende formule: (het aantal kilometers tussen het huisadres en de standplaats X 2) X € 0,23. De maandvergoeding is gebaseerd op de volgende formule: (de berekende dagvergoeding X 21,75)
- 2b. De reiskosten zoals bepaald in lid 2a worden vergoed voor een reisafstand tussen 5 en 30 kilometer enkele reis. Een reisafstand van minder dan 5 kilometer kent geen reiskostenvergoeding. Als de reisafstand meer dan 30 kilometer bedraagt, zal een reiskostenvergoeding worden toegekend tot een reisafstand van 30 kilometer;
- 2c. Het aantal kilometers tussen het huisadres en de standplaats wordt bepaald door middel van de routeplanner Routenet van woonpostcode tot werkpostcode op basis van de snelste route. Het aantal kilometers wordt eenmalig vastgesteld.

**Reiskostenvergoedingen
2026-2027**

Aantal kilometers enkele reis	Dagvergoeding retour woon-werk (per gereisde dag)
0	0,00
1	0,00
2	0,00
3	0,00
4	0,00
5	3,41
6	3,41
7	3,41
8	3,68
9	4,14
10	4,60
11	5,06
12	5,52
13	5,98
14	6,44
15	6,90
16	7,36
17	7,82
18	8,28
19	8,74
20	9,20
21	9,66
22	10,12
23	10,58
24	11,04
25	11,50
26	11,96
27	12,42
28	12,88
29	13,34
30	13,80
>30	13,80

Bijlage 6

Detacherings- en overplaatsingsregeling (behorend bij artikel 38, lid 2)

Vervallen

Bijlage 7

Tabel Graden van bloed- en aanverwantschap

Graad	Bloedverwantschap	Aanverwantschap
1e graad	jouw ouder(s); jouw kind(eren).	de ouder(s) van jouw partner; de kind(eren) van jouw partner.
2e graad	jouw grootouder(s); jouw kleinkind(eren); jouw broer(s) en zus(sen).	de grootouder(s) van jouw partner; de kleinkind(eren) van jouw partner; de broer(s) en zus(sen) van jouw partner.
3e graad	jouw overgrootouder(s); jouw achterkleinkind(eren); jouw neef en nicht (de kind(eren) van jouw broer(s) en zus(sen)); jouw oom(s) en tante(s) (de broer(s) en zus(sen) van jouw ouder(s)).	de overgrootouder(s) van jouw partner; de achterkleinkind(eren) van jouw partner; de neef en nicht van jouw partner (de kind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van jouw partner; de oom(s) en tante(s) van jouw partner (de broer(s) en zus(sen) van de ouder(s) van jouw partner.
4e graad	jouw betovergrootouder(s); jouw achterneef en achternicht (de kleinkind(eren) van jouw broer(s) en zus(sen)); jouw neef en nicht (de kind(eren) van de broer(s) of zus(sen) van jouw ouder(s); jouw oudoom(s) en oudtante(s) (de oom(s) en tante(s) van jouw ouder(s)).	de betovergrootouder(s) van jouw partner de achterneef en achternicht van jouw partner (de kleinkind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van jouw partner; de neef en nicht van jouw partner (de kind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van de ouders(s) van jouw partner; de oudoom(s) en oudtante(s) van jouw partner (de oom(s) en tante(s) van de ouder(s) van jouw partner.

Bijlage 8

Akkoord waarde vakantiedag

Definitief akkoord waarde vakantiedag.

Op 6 februari 2019 hebben de ondergetekenden

DHL Parcel:

DHL Parcel (Netherlands) BV, DHL Parcel (e-Commerce) BV

DHL Express:

DHL International BV, DHL Aviation BV

DHL Logistics:

DHL Supply Chain: DHL Supply Chain Netherlands BV, DHL Supply Chain Management BV, Exel Group Holdings (Nederland) BV, Danzas Fashion Service Centers BV, FX Coughlin BV,
 DHL Freight: DHL Freight (Netherlands) BV, Gerlach & Co. Internationale Expeditie BV
 DHL Global Forwarding: DHL Global Forwarding (Netherlands) BV

En

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

een principeakkoord bereikt over de waarde van een vakantiedag. Het overgrote deel van de vakbondsleden heeft ingestemd met het principeakkoord. Het principeakkoord is daarmee omgezet in een definitief akkoord met de volgende inhoud:

- Met ingang van 1 januari 2019 wordt de waarde van de 20 wettelijke vakantiedagen en van 4 bovenwettelijke vakantiedagen die vanaf 1 januari 2019 worden opgebouwd, als volgt berekend:
 - Het dagloon (Express artikel 1 lid G en lid H cao / Parcel artikel 1 lid H cao) / het salaris van 1 dag gebaseerd op het maandsalaris (Logistics, artikel 1 lid 4 cao) vermeerderd met de volgende componenten;
 - Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per gewerkte dag is ontvangen aan een vergoeding van:
 - de onregelmatigheidstoeslag / TOW (Express artikel 35 cao, Parcel artikel 37 cao, Logistics cao artikel 18),
 - de overwerktoeslag (Express artikel 36 cao, Parcel artikel 21 cao, Logistics artikel 19 cao)

- de stand-by toeslag/consignatietoeslag (Express artikel 33 cao, Parcel artikel 35 cao, Logistics artikel 20 cao)

In verband met het niet altijd structurele karakter van de bovenstaande vergoedingen wordt 90% van de totale waarde meegenomen in de berekening;

- Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per gewerkte dag is ontvangen aan een vergoeding van overuren (Express artikel 36 cao, Parcel artikel 21 cao, Logistics artikel 19 cao) voor zover deze overuren de 40 uur arbeidstijd per week overschrijden.

In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoeding wordt het berekende bedrag als hierboven bedoeld maandelijks afgetopt op 22,75% van het maandsalaris;

- De jaarlijkse uitbetaling vindt plaats in de maand februari van elk jaar. Voor het eerst in februari 2020 over 2019.
- De uitbetaling voor de medewerker die gedurende het jaar uit dienst gaat vindt plaats bij de eindafrekening waarbij een referentieperiode van 12 maanden in acht wordt genomen.

- Iedere werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar 2018 bij werkgever in dienst is geweest en in dat jaar minimaal 100 uren heeft gewerkt waar bovengenoemde toeslagen aan verbonden zijn, heeft in 2019 recht op een eenmalige uitkering van € 750,- bruto, uit te betalen met de salarisbetaling van april 2019. De volledige uitkering vindt alleen plaats als de werknemer gedurende tenminste 5 jaar in dienst is van de werkgever, dus 2014-2018, en anders wordt de uitkering naar rato berekend over het aantal dienstjaren.

Voor de bezorgers van DHL Parcel e-Commerce geldt een aangepaste eenmalige uitkering van € 200,- bruto uitgaande van een periode van 5 dienstjaren (en anders naar rato berekend over de het aantal dienstjaren). Voor de medewerkers werkzaam binnen de loods en kantoor van DHL Parcel e-commerce geldt de regeling zoals genoemd onder punt 2.

Er heeft reeds een betaling plaatsgevonden over de jaren 2017 en 2018 binnen cao DHL Logistics (op grond van artikel 18 lid 2). Medewerkers vallende onder deze cao hebben derhalve recht op een eenmalige uitkering van ten hoogste € 450,- bruto indien zij in de periode 2014-2016 in dienst waren van de werkgever dan

wel op een naar rato (van dienstjaren) te berekenen uitkering. In cao DHL Logistics wordt artikel 18. Lid 2 vervangen per 1 januari 2019 door de regeling zoals is overeengekomen onder 1.

Voorwaarde voor de eenmalige uitkering is dat de werknemer afstand doet van zijn rechten aangaande de vergoeding van de structurele toeslagen over de genoten vakantiedagen in de jaren 2014-2018.

Aldus overeengekomen

DHL Parcel

DHL Express

DHL Logistics

FNV

CNV Vakmensen

Aanvulling akkoord waarde vakantiedag DHL Parcel (Netherlands) B.V.

Op 15 mei 2019 hebben de ondergetekenden

DHL eCommerce (Netherlands) B.V., gevestigd te Utrecht

en

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

een akkoord bereikt over de verrekening van de werknemersbijdrage pensioenpremie over onregelmatigheidstoeslag (verder ORT genoemd).

Op 6 februari jl. hebben vakbonden en DHL Parcel een akkoord bereikt over de waarde van een vakantiedag.

Op basis van dit akkoord waarde vakantiedag zal in de maand juni een eenmalige bruto uitkering aan betrokken medewerkers plaatsvinden. Dit betreft een uitkering over de periode 2014-2018, voor zover van toepassing.

Daarnaast is vastgesteld dat er nog een werknemersbijdrage pensioenpremie over ORT over de periode 2014-2017 ingehouden dient te worden bij betrokken medewerkers.

Over de periode 2010-2013 heeft DHL geen pensioenpremie over ORT bij de medewerker ingehouden, terwijl er in deze periode wel pensioen is opgebouwd over de ontvangen ORT. Deze pensioenpremie is geheel door DHL voor haar rekening genomen.

Vanaf 1 januari 2018 is de werknemersbijdrage pensioenpremie over de ORT maandelijks met de salarisuitbetaling ingehouden.

Met de salarisuitbetaling van juni 2019 zullen zowel de eenmalige bruto uitkering waarde vakantiedag als ook de eenmalige inhouding werknemersbijdrage pensioenpremie ORT (2014-2017) worden verwerkt.

Medewerkers zullen daarover op individueel niveau worden geïnformeerd, voor zover van toepassing. Het saldo van beide bedragen zal niet leiden tot een negatieve uitkomst voor de individuele medewerker.

Aldus overeengekomen woensdag 15 mei 2019.

DHL Parcel

FNV

CNV Vakmensen

Bijlage 9

Aanvullend protocol CAO DHL Parcel Nederland 2020-2022

Op 5 november 2020 hebben cao partijen een principeakkoord bereikt als aanvulling op het cao akkoord van 1 juli 2020 voor een nieuwe CAO DHL Parcel Nederland 2020-2022. Het overgrote deel van de vakbondsleden heeft ingestemd met het principeakkoord. Het principeakkoord is daarmee omgezet in een definitief akkoord. Het volgende is overeengekomen.

1. Werkingssfeer

De afspraken uit dit aanvullend protocol zijn van toepassing op alle medewerkers vallend onder de CAO DHL Parcel Nederland.

2. Operationele tijdvensters

De volgende operationele tijdvensters zijn afgesproken.

Operationeel tijdvenster 1:	06.00 – 21.00 uur
Operationeel tijdvenster 2:	12.00 – 00.00 uur
Operationeel tijdvenster 3:	14.00 – 04.00 uur
Operationeel tijdvenster 4:	18.00 – 08.00 uur
Operationeel tijdvenster 5:	23.00 – 09.30 uur

Diensten vallen in een operationeel tijdvenster. Daar waar dit niet het geval is, zal er meer op gestuurd worden dat diensten binnen deze tijdvensters dienen te vallen. Dienstroosters worden uiterlijk 10 dagen voorafgaande aan de start van het dienstrooster bekend gemaakt. Voor rijdend personeel geldt in beginsel dat in een week één operationeel tijdvenster leidend is. Na overleg kan hier in voorkomend geval van afgeweken worden.

3. Onregelmatigheidstoeslag na 08.00 uur

Cao-tekst 2020-2022

DHL zal over uren aansluitend aan de nachtdienst en doorlopen na 08.00 uur onregelmatigheidstoeslag betalen. Dit is van toepassing, tenzij er sprake is van overwerk.

Afspraak nabetaling

Partijen zijn overeengekomen dat over een periode van drie jaar (2018, 2019 en 2020) aan betrokken medewerkers een nabetaling zal plaatsvinden gebaseerd op het jaarbedrag aan niet ontvangen onregelmatigheidstoeslag van 2019 (peiljaar is 2019). Daar waar een

medewerker niet de volle drie jaar in dienst is geweest, zal de nabetaling pro rata zijn. Er is geen nabetaling onregelmatigheidstoeslag van toepassing voor die momenten dat er overwerktoeslag is uitbetaald. Als het definitieve akkoord tijdig bereikt wordt, zullen de betrokken medewerkers de keuze krijgen uit nabetaling in december 2020 of januari 2021. Bedragen van € 100,- of lager zullen standaard in december 2020 uitgekeerd worden.

Hardheidsclausule

De medewerkers die in aanmerking komen voor een nabetaling ontvangen hierover persoonlijk bericht. Overige medewerkers die menen ook recht te hebben op een nabetaling van bedoelde onregelmatigheidstoeslag kunnen een beroep doen op de hardheidsclausule. Deze houdt in dat de medewerker zelf moet aantonen aan de hand van bijvoorbeeld urenstaten of overzichten dat deze ook recht heeft op nabetaling van onregelmatigheidstoeslag na 08.00 uur. En dat er niet ook al overwerktoeslag is uitbetaald over dezelfde uren. Als dit is aangetoond, dan zal alsnog tot nabetaling worden overgegaan.

DHL Parcel (Netherlands) BV
VP HR DHL Parcel Benelux

FNV Transport & Logistiek
Bestuurder

CNV Vakmensen
Bestuurder

Bijlage 10

Bijlage bij de Collectieve arbeidsovereenkomst DHL eCommerce Nederland van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025

Om het inkomen van de medewerker maximaal pensioengevend te maken en de grondslag voor toeslagen te verhogen, wordt het calc budget omgezet naar salaris. Dit heeft geen gevolgen voor de bestedingsdoelen (tijd, fietsplan, studie), die blijven hetzelfde. In aanvulling op artikel 24 van de cao DHL Parcel e-Commerce bevestigen partijen dat artikel 24 van de cao met ingang van 31 december 2025 23:59 uur als volgt is gewijzigd:

Van:

Elk jaar bouw je een CAO à la Carte saldo op van 2,16% van je jaarsalaris. Wanneer je arbeidsovereenkomst begint of (deels) eindigt tijdens het kalenderjaar, vindt de opbouw van het saldo CAO à la Carte naar verhouding plaats. Het saldo CAO à la Carte telt niet mee bij onder meer de vaststelling van het maandsalaris, de pensioengrondslag en de vakantietoeslag.

Je kunt het saldo cao à la carte van 2,16% (4,5 dag/ 36 uur) van je jaarsalaris bij een voltijd dienstverband (deels) gebruiken voor het kopen van tijd.

Naar:

Wijziging per 31 december 23:59 uur.

Elk jaar bouw je een CAO à la Carte saldo op van 2,16% van je jaarsalaris. Wanneer je arbeidsovereenkomst begint of (deels) eindigt tijdens het kalenderjaar, vindt de opbouw van het saldo CAO à la Carte naar verhouding plaats. Het saldo CAO à la Carte telt niet mee bij onder meer de vaststelling van het maandsalaris, de pensioengrondslag en de vakantietoeslag. Je kunt het saldo cao à la carte van 2,16% (4,5 dag/ 36 uur) van je jaarsalaris bij een voltijd dienstverband (deels) gebruiken voor het kopen van tijd.

Situatie vanaf 31 december 2025

Met het oog op de veranderingen in het pensioenstelsel en de wens tot meer pensioenopbouw, wordt het Cao a la Carte budget geïntegreerd in het salaris. Vanaf 31 december is het genoemde budget geen apart looncomponent meer. Op 31 december 2025 23:59 uur worden de jaarsalarissen van alle cao medewerkers met 2,16% verhoogd. Ook worden alle cao loonschalen evenredig verhoogd. Het Cao a la carte saldo komt tegelijkertijd te vervallen.

Per 31 december 2025 23:59 uur is het genoemde percentage van 2,16% pensioengevend en is dit bedrag ook grondslag voor toeslagen. De bestedingsdoelen (tijd, fietsplan, studie) van het voormalige cao

a la carte budget blijven gelijk maar worden vanaf dat tijdstip vanuit het salaris betaald.

Medewerkers in een RCS schaal vallen buiten deze integratie. De bepalingen over het Cao a la carte budget wordt integraal opgenomen in de het RCS Beloningsbeleid.

Deze afspraak heeft een karakter van cao en zal als bijlage in de bestaande cao worden gevoegd.

Utrecht, 18 december 2025

DHL eCommerce (Netherlands) B.V.
VP HR DHL eCommerce Benelux

FNV Transport & Logistiek
Bestuurder

CNV Vakmensen
Bestuurder

Bijlage 11

Onderhandelingsresultaat CAO DHL eCommerce Nederland 2026-2027

Op 29 januari 2026 hebben CAO partijen een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe CAO DHL eCommerce Nederland 2026 en 2027. Dit cao akkoord is het resultaat van de gesprekken die de afgelopen maanden zijn gevoerd tussen DHL eCommerce (Netherlands) B.V., FNV Transport en Logistiek en CNV.

Het volgende is op hoofdlijnen overeengekomen:

1. Looptijd

1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

2. Salaris- en Schaalverhogingen

Gedurende de looptijd van de cao worden de salarissen en loonschalen met 7,5% verhoogd en wel als volgt:

- Per 1 maart 2026 met: 4%
- Per 1 maart 2027 met: 3,5%

(De de Stand-by vergoeding van artikel 35 en de Verblijfskostenvergoedingen van artikel 39 cao worden op hetzelfde moment en op dezelfde wijze verhoogd.)

In de maand maart 2026 ontvangen medewerkers die vóór 1 augustus 2025 in dienst van DHL eCommerce Netherlands zijn gekomen en waarvan de arbeidsovereenkomst ná 28 februari 2026 voortduurt, een eenmalige uitkering van € 250,- bruto. De eenmalige uitkering wordt uitbetaald naar rato van de omvang van het dienstverband op 1 maart 2026.

3. Integratie CAO à la Carte

Om het inkomen van de medewerker maximaal pensioengevend te maken en de grondslag voor toeslagen te verhogen, werd het CAO à la Carte budget per 1 januari 2026 omgezet naar salaris. Dit heeft geen gevolgen voor het moment van keuze én de bestedingsdoelen (tijd, fietsplan, studie), die blijven hetzelfde.

Het eerder overeengekomen addendum van 18 december 2025 over dit onderwerp wordt in een bijlage van de cao opgenomen.

4. Gezond Roosteren | Artikel 37 lid 7 en verder

De wijzigingen genoemd in dit artikel (4) gaan in op 1 juli 2026 of

zoveel eerder als mogelijk. Dit is afhankelijk van de technische implementatie.

4.1 Geen onderscheid parttime en fulltime bij overwerk

Het onderscheid tussen part- en fulltime medewerkers bij de berekening van overwerk wordt opgeheven.

4.2 Aanpassing Tijd voor Tijd regeling (Niet Rijdend)

Om gezond roosteren mogelijk te maken én binnen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (ATW) te kunnen roosteren hebben partijen de bestaande Tijd voor Tijd (TvT) regeling als volgt aangepast:

1. Wanneer een medewerker meer of minder uren dan overeengekomen per week werkt, bouwt de medewerker een positief of negatief TvT saldo op;
2. De overwerktoeslagen van artikel 37 lid 16 worden altijd in geld uitbetaald;
3. De medewerker moet het TvT saldo binnen 15 weken na de periode waarin het is opgebouwd opnemen of compenseren door gewerkte uren. Dit wordt in onderling overleg met de leidinggevende bepaald. Wanneer de roostertool laat zien dat de ATW wordt overschreden, wordt het TvT saldo door DHL ingepland. Wordt het TvT saldo niet binnen 15 weken opgenomen, dan wordt het uitbetaald. Is er na die periode een negatief saldo, dan wordt het saldo teruggezet naar nul;
4. Voor het werken met de vernieuwde TvT regeling zijn de volgende randvoorwaarden afgesproken:
 - a. Een rooster wordt op het overeengekomen aantal arbeidsuren ingericht met inachtneming van artikel 37 van de cao;
 - b. Na de eerste publicatie van het rooster biedt werkgever werknemer de mogelijkheid om zijn of haar voorkeur voor meer of minder uren aan te geven;
 - c. Afwijking op het bovenstaande vindt altijd in overleg plaats en het TvT saldo kan op een ander moment worden ingezet binnen de genoemde periode van 15 weken. Bij voorkeur wordt het TvT saldo ingezet rond de zwaardere ploegwisselingen;
 - d. Werknemer kan in overleg met de leidinggevende het TvT saldo binnen de genoemde TvT periode van 15 weken inzetten, tenzij

- het werk het niet toelaat;
- e. Wanneer de Arbeidstijdenwet dreigt te worden overschreden en de werknemer zijn TvT saldo niet heeft ingepland, zal de werkgever het rooster aanpassen zodanig dat de bepalingen van de Arbeidstijdenwet niet worden overschreden;
- f. Werknemer kan het TvT saldo in herkenbare blokken opnemen;
- g. Werknemer kan, onder dezelfde voorwaarden, het herkenbare blok verlengen met verlofuren;
- h. Een feitelijke werkweek mag niet langer zijn dan 50 uur, tenzij zich calamiteiten voordoen;
- i. Een feitelijke werkdag mag niet langer zijn dan 10 uur, tenzij zich calamiteiten voordoen;
- j. Roosters dienen in lijn te zijn met de Arbeidstijdenwet;

DHL eCommerce Netherlands zorgt vóór 1 juli 2026 voor goede informatie en training over het omgaan met de aangepaste TvT regeling, voor planningsverantwoordelijken en leidinggevenden.

4.3 Ongewijzigde Tijd voor Tijd regeling (Rijdend)

De inhoud van artikel 37 lid 7 en verder (referteperiode overwerk) blijft voor deze categorie medewerkers ongewijzigd. Het genoemde artikel wordt wel tekstueel aangepast.

5. Duurzame inzetbaarheid

In de gesprekscyclus wordt het vanaf 55 jaar verplicht tussen de leidinggevende en medewerker om het verband tussen de levensfase en het werk met elkaar te bespreken en mogelijke maatregelen en interventies af te spreken die nodig zijn voor duurzame inzetbaarheid.

6. Regeling voor Vervroegde Uittreding

DHL eCommerce Netherlands blijft deelnemen aan de RVU regeling.

7. Feestdagen medewerkers in deeltijd

Medewerkers die in deeltijd werken mogen in december van enig jaar hun werkpatroon aanpassen op de feestdagen in het komende jaar, tenzij dit de bedrijfsvoering hindert.

8. Bekendmaking rooster

Aan artikel 5 lid 5 van Bijlage 4 'Reglement Roostermatig Werken'

wordt toegevoegd dat het werkrooster wordt bekendgemaakt in het roostersysteem dat we gebruiken (nu: InPlanning).

9. Eenmalige beloning beoordelen | Artikel 30

Vanaf 1 januari 2026 geldt dat als het salaris van een medewerker op 1 april van dat jaar net onder het schaalmaximum zit, wordt de beoordelingsverhoging tot het schaalmaximum toegepast alsmede een deel van de eenmalige beloning bij het bereiken van het schaalmaximum.

De eenmalige beloning wordt als volgt berekend:

Het bedrag behorende bij de beoordelingsscore (€ 125,- of € 200,- bruto) minus (het verschil tussen het salaris en het schaalmaximum) $\times 12,96$

Voorbeeld:

Medewerker E. zit in schaal 7 en verdient € 3.812,- per maand. Het schaalmaximum van schaal 7 is € 3.816,- per maand. Medewerker E. heeft nog € 4,- bruto ruimte in de schaal en krijgt een C beoordeling.

Op 1 april krijgen medewerkers die nog niet op het maximum zitten met een C beoordeling een beoordelingsverhoging van 2,75%, totdat ze op het schaalmaximum zitten. Voor E. zou dat betekenen dat hij een verhoging van € 4,- per maand krijgt. In de huidige situatie zou hij pas het jaar daarna recht hebben op de eenmalige beloning van € 125,-. Om dit te voorkomen hebben partijen afgesproken dat E. een beoordelingsverhoging krijgt van € 4,- bruto per maand waarmee hij het schaalmaximum bereikt én een eenmalige beloning voor het bereiken van het schaalmaximum, zoals hieronder berekend:

$$€ 125 - (€ 4 \times 12,96) = € 73,16 \text{ bruto}$$

10. Code 95 | Artikel 23

DHL eCommerce Netherlands zal voor deze scholing geen studie-overeenkomst aanbieden. De cursus- en reiskosten blijven voor rekening werkgever.

11. Internationaal vakbondswerk

DHL eCommerce Netherlands stelt eenmalig een bedrag aan CNV en FNV beschikbaar van maximaal € 6.000,- (in totaal voor beide organisaties) voor Europees vakbondswerk relevant voor DHL eCommerce.

12. Vergewisbeding uitzendpartners

Aan artikel 54 van de cao wordt het volgende toegevoegd:
DHL eCommerce Netherlands vergewist zich ervan dat haar uitzendpartners de arbeidsvoorwaarden conform de Uitzendcao en de relevante artikelen van de cao DHL eCommerce Nederland correct toepassen.

DHL eCommerce (Netherlands) B.V.

VP HR DHL eCommerce Benelux

FNV Transport & Logistiek

Bestuurder

CNV Vakmensen

Bestuurder

13. Implementatie onderhandelingsakkoord

Na instemming van de leden van de vakorganisaties wordt de nieuwe cao-tekst met de bonden afgestemd. Hierin streven partijen naar de verbetering van de leesbaarheid.

In de nieuwe tekst wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- de redactie van artikel 37 én een duidelijkere benaming van de voormalige CAO à la Carte regeling
- de volgende definities
 - Voor de verduidelijking van artikel 37:*
 - Referteperiode: de periode waarover overwerk wordt berekend;
 - Overwerk: de som van het gewerkt aantal uren minus de som van de overeengekomen arbeidsduur in de referentieperiode. Wanneer die uitkomst positief is, is er sprake van overwerk;
 - Voor een goede definitie van een werkweek:*
 - Werkweek: de periode tussen maandag 00:00 uur en zondag 24:00 uur. (de effecten van deze definitiebepaling gaan in per 1 juli 2026 of zoveel als eerder mogelijk)
 - Voor een duidelijke redactie van de afspraken over pensioen:*
 - In artikel 49 van de cao wordt de bestaande situatie bevestigd dat medewerkers verplicht deelnemen aan de genoemde pensioenregelingen -voor zover zij op basis van de daar bestaande redactie onder de pensioenregeling vallen-.
 - Om de tekst over de beoordeling aan te moderniseren:*
 - In artikel 30 van de cao staan de jaarlijkse verhogingen op basis van beoordeling genoemd in een tabel met 5 punten. In verband met de nieuwe systematiek worden de internationaal geldende termen in de cao toegevoegd.

DHL eCommerce
Reactorweg 25
3542 AD Utrecht
Nederland

www.dhlecommerce.nl

Druk- en zetfouten zijn voorbehouden

Versie 1.0/2024