



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 (Rijgend)

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 Parttimers

Parttimers 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) × 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 studieovereenkomst 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.

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 referteperiode. 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 (Netherlands) B.V.

FNV Transport & Logistiek

CNV

M. Vos

J. Lohle

E. Meijer

VP HR DHL eCommerce Benelux

Bestuurder

Bestuurder