Onderhandelingsresultaat Cao Doe-het-zelf-branche (DHZ) 2026-2027
De Vereniging van Winkelketens in de Doe-het-zelfbranche en FNV en CNV hebben op 30 juni 2026 afspraken gemaakt over een nieuwe cao DHZ-branche.

Looptijd

- De cao wordt afgesloten voor de periode 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027.

Inkomensverbetering

- Loon:
  - Voor de looptijd van deze cao blijft de systematiek zoals deze in de voorgaande cao is opgenomen in stand. Dit betekent dat als basis voor het vaststellen van het loon in schaal 1 de minimumloonstijgingen van 1 juli en 1 januari worden genomen bij de leeftijd van 21 jaar. Voor de functiejaren gelden nominale treden op uurloonbasis. Voor werknemers wordt een toelichting over de systematiek opgesteld, zodat zij zelf hun persoonlijke loonstijging kunnen nagaan.
  - Per 1 juli 2026 is de loonstijging voor de 21 jarigen 2% voor de groepen 2 tot en met 6. Met de 2% stijgen de lonen iets meer dan de procentuele stijging van het WML.
  - Per 1 januari 2027 wordt voor de basisstijging op 21 jaar uitgegaan van:
    - 2,1% voor groep 2
    - 2,12% voor groep 3 en;
    - 2% voor de groepen 4 tot en met 6.

    De uitkomst van deze systematiek komt uit op een loonstijging op 21 jaar voor groepen 2 en 3 van 4% ten opzichte van 1 januari 2026 en voor de groepen 4 t/m 6 gemiddeld 3,7%, waar afhankelijk van loongroep en trede het percentage afwijkt.
  - Voor werknemers met een loon boven het oude schaalmaximum (1 t/m 6) geldt per 1 juli 2026 een nominale stijging van het bedrag van de hoogste trede.
    Per 1 januari 2027 geldt naast de halfjaarlijkse loonstijging (en dus bovenop het nominale bedrag van de hoogste trede) een aanvullende stijging van 0,5% over het loondeel boven het oude schaalmaximum. Dit loondeel is het verschil tussen oude loon en het ‘oude’ schaalmaximum van 1 juli 2026. Dit geldt ook voor de werknemers die een loon hebben dat buiten de schalen 1 t/m 6 valt. Dit wordt opgenomen in de toelichting van de systematiek.
  - Jeugdigen tot 18 jaar ontvangen 50% van het wettelijk minimumuurloon. Per 1 januari 2027 worden de wettelijke staffels aangepast, waardoor het percentage voor 18 jarigen wordt verhoogd naar 62,5%. Voor de jongeren onder de 18 (15-, 16- en 17-jarigen) blijft het percentage 50%.
  - De loontabellen per 1 juli 2026 zijn als bijlage opgenomen.

Reiskostenvergoeding

- De vergoeding als bedoeld in artikel 8.11 van de cao wordt verhoogd van € 0,18 naar (ten minste) € 0,21 per daadwerkelijk afgelegde kilometer (gerekend vanaf 10 kilometer enkele reis).

Feestdagenvergoeding 7 uit 13 regeling feestdagen

- In de cao wordt in artikel 8.2.1 onderstaande tekst toegevoegd over het berekenen van de feestdagenvergoeding voor werknemers waarbij de vergoeding in het periodeloon is opgenomen:
  ‘Als de feestdag zoals vermeld in artikel 8.2.1.a niet in het periodeloon van de werknemer is verwerkt omdat de feestdag niet op zijn normale werkdag valt, dan

wordt gekeken of de werknemer in minimaal 7 van de 13 weken voorafgaand aan de feestdag op dezelfde werkdag heeft gewerkt. In dat geval heeft de werknemer recht op compensatie in tijd ter hoogte van het gemiddeld aantal gewerkte uren op die werkdag, berekend over de weken waarin op die dag is gewerkt (bijvoorbeeld de werknemer heeft op 7 van de 13 weken voorafgaand aan Hemelvaartsdag op donderdag 6 uur per dag gewerkt, dan krijgt de werknemer 7x6 gedeeld door 7 weken is 6 uur in tijd toegekend).'

De overige bepalingen van artikel 8.2.1 blijven in stand.

Roosters

- De roosters worden minimaal 3 weken vooraf vastgesteld.
- In aanvulling op artikel 5.1: 'De werknemer heeft recht op 1 weekend (za/zo) vrij in de 4 weken. Dit recht geldt niet indien:
  - de werknemer zelf ervoor kiest om in het weekend te werken;
  - de werknemer specifiek is aangenomen voor werkzaamheden in het weekend;
  - er sprake is van onvoorziene, acute bezettingsproblemen die de continuïteit van de bedrijfsvoering van de winkel direct in gevaar brengt.'
- Toeslagen keuze tijd-voor-tijd: Werknemers hebben zelf de beschikking over de inzet van de betreffende toeslaguren. In artikel 8.1.4. en 8.2.6 van de cao wordt duidelijk opgenomen dat de opname van tijd in overleg met de werknemer geschiedt.

Recht op onbereikbaarheid

- De werknemer heeft recht om buiten de overeengekomen arbeidstijden en op vrije dagen onbereikbaar te zijn, tenzij de werknemer zelf bereikbaar wil zijn.

Loopbaan perspectief

- Leidinggevende functies worden niet op voorhand uitgesloten van deeltijdarbeid. De werkgever onderzoekt actief mogelijkheden voor deeltijd leidinggeven.
- Aanpassing van het bestaande cao-artikel waarbij sprake is van overplaatsing naar een andere functie. Hierin wordt de proefperiode vervangen door opleidingsperiode en wordt de duur van deze periode verlengd. De tekst ziet er dan als volgt uit: Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een andere functie, wordt hij met ingang van de dag van overplaatsing ingedeeld in de functiegroep behorende bij die functie en ontvangt hij een loon binnen de daarbij behorende loonschaal, tenzij een opleidingsperiode wordt afgesproken. Bij plaatsing in een hogere functiegroep heeft de werknemer recht op ten minste het naastgelegen hogere loonbedrag uit de loonschaal van de nieuwe functiegroep.
- Aan dit artikel wordt toegevoegd: 'Als de werknemer nog niet aan alle functie- en kenniseisen voldoet, wordt een opleidingsperiode afgesproken van maximaal 1 jaar. Voldoet de werknemer na het jaar bij gelijkblijvende omstandigheden niet aan alle functie- en kenniseisen zoals opgenomen in het opleidingsplan, dan krijgt hij zijn eerdere functie weer aangeboden en als die niet beschikbaar is een passende functie.'

Duurzame inzetbaarheid

- Een werknemer wordt vanaf 10 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd alleen op vrijwillige basis ingeroosterd op avonden en in het weekend.

- Uit artikel 8.2.4 wordt de zinsnede ‘maximaal 6 zondagen verplicht te werken’ geschrapt, waardoor werken op zondag enkel op vrijwillige basis mogelijk is.

Rouwverlof

- Aan artikel 6 wordt het volgende lid toegevoegd:
  ‘6.6.3 k Bij het overlijden van een voor de werknemer dierbare persoon wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om, in overleg met de leidinggevende, de geldende roosterafspraken aan te passen. Het doel van deze aanpassing is om de werknemer in staat te stellen tijd vrij te nemen voor het verwerken van het verlies en het invulling geven aan de daarmee samenhangende persoonlijke verplichtingen.’

Schorsing

- Artikel 4.3 wordt aangepast naar de huidige wetgeving, waarvan het uitgangspunt is ‘geen arbeid, wel loon, tenzij..’.
  Lid 4.3.1. a wordt aangepast van 2 dagen naar maximaal 7 dagen.
  Bij 4.3.2 wordt in het lid 1 onder b bedoelde geval onmiddellijk een onderzoek ingesteld of het vergrijp inderdaad is begaan. Blijkt dit niet het geval te zijn, dan zal de werknemer worden gerehabiliteerd.
  De schorsing dient schriftelijk te worden bevestigd met vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

Overige (protocol)afspraken

- Partijen vinden het belangrijk dat werknemers inzicht hebben in welke functiegroep en trede zij zijn ingedeeld, waarmee er een link gelegd kan worden met de loongroepen in de cao. Die informatie moet duidelijk aan de werknemer kenbaar worden gemaakt of worden vermeld op de loonstrook.
- Werkgevers zullen eerder gemaakte afspraken over het opstart- en afhandelkwartiertje nadrukkelijk onder de aandacht brengen en naleven, waarbij gewerkte tijd daadwerkelijk betaalde tijd is.
- Uitbreiding werkingssfeer. Partijen gaan onderzoeken welke werkgevers nu niet gebonden zijn aan de cao, terwijl dat in de ogen van partijen wel zou moeten. Zo nodig zal hierbij een externe adviseur worden betrokken.
- Partijen schakelen een extern bureau in om de cao-tekst juridisch en taalkundig te herzien en een nieuwe indeling te geven.
- Partijen zullen voor 1 oktober 2026 onderzoeken hoe de cao-bepaling over overwerk in lijn gebracht kan worden met rechtspraak op het gebied van gelijke behandeling.
- Partijen zullen in de looptijd van de cao een studie (laten) verrichten naar de inzet van medewerkers en hun betrokkenheid bij de beschikking over tijd in relatie tot werk.

VWDHZ	FNV	CNV
M.H. Kocken	S.D. Smit	J. Deelen

Bijlage: CAO-lonen Doe-het-zelf-branche per 1 juli 2026

Nieuwe Loonschalen per 1 juli 2026 (bedragen per maand)							
leeftijd/	**WML%**	**groep 1**	**groep 2**	**groep 3**	**groep 4**	**groep 5**	**groep 6**
functiejr.							
<18	50,00%	€ 1.235,00	€ 1.259,70	€ 1.272,87	€ 1.297,57	€ 1.322,27	€ 1.371,67
18	50,00%	€ 1.235,00	€ 1.259,70	€ 1.272,87	€ 1.297,57	€ 1.322,27	€ 1.371,67
19	60,00%	€ 1.480,35	€ 1.511,64	€ 1.526,46	€ 1.556,10	€ 1.585,74	€ 1.645,02
20	80,00%	€ 1.974,35	€ 2.015,52	€ 2.035,28	€ 2.074,80	€ 2.114,32	€ 2.193,36
21	100,00%	€ 2.468,35	€ 2.519,40	€ 2.544,10	€ 2.593,50	€ 2.642,90	€ 2.741,70
-1-			€ 2.539,16	€ 2.568,80	€ 2.623,14	€ 2.682,42	€ 2.805,92
-2-			€ 2.558,92	€ 2.593,50	€ 2.652,78	€ 2.721,94	€ 2.870,14
-3-			€ 2.578,68	€ 2.618,20	€ 2.682,42	€ 2.761,46	€ 2.934,36
-4-				€ 2.642,90	€ 2.712,06	€ 2.800,98	€ 2.998,58
-5-				€ 2.667,60	€ 2.741,70	€ 2.840,50	€ 3.062,80
-6-					€ 2.771,34	€ 2.880,02	€ 3.127,02
-7-					€ 2.800,98	€ 2.919,54	€ 3.191,24
-8-						€ 2.959,06	€ 3.255,46
Nieuwe loonschalen per 1 juli 2026 (bedragen per 4 weken)							
leeftijd/	**WML%**	**groep 1**	**groep 2**	**groep 3**	**groep 4**	**groep 5**	**groep 6**
functiejr.							
<18	50,00%	€ 1.140,00	€ 1.162,80	€ 1.174,96	€ 1.197,76	€ 1.220,56	€ 1.266,16
18	50,00%	€ 1.140,00	€ 1.162,80	€ 1.174,96	€ 1.197,76	€ 1.220,56	€ 1.266,16
19	60,00%	€ 1.366,48	€ 1.395,36	€ 1.409,04	€ 1.436,40	€ 1.463,76	€ 1.518,48
20	80,00%	€ 1.822,48	€ 1.860,48	€ 1.878,72	€ 1.915,20	€ 1.951,68	€ 2.024,64
21	100,00%	€ 2.278,48	€ 2.325,60	€ 2.348,40	€ 2.394,00	€ 2.439,60	€ 2.530,80
-1-			€ 2.343,84	€ 2.371,20	€ 2.421,36	€ 2.476,08	€ 2.590,08
-2-			€ 2.362,08	€ 2.394,00	€ 2.448,72	€ 2.512,56	€ 2.649,36
-3-			€ 2.380,32	€ 2.416,80	€ 2.476,08	€ 2.549,04	€ 2.708,64
-4-				€ 2.439,60	€ 2.503,44	€ 2.585,52	€ 2.767,92
-5-				€ 2.462,40	€ 2.530,80	€ 2.622,00	€ 2.827,20
-6-					€ 2.558,16	€ 2.658,48	€ 2.886,48
-7-					€ 2.585,52	€ 2.694,96	€ 2.945,76
-8-						€ 2.731,44	€ 3.005,04
Nieuwe loonschalen per 1 juli 2026 (bedragen per uur)							
leeftijd/	**WML%**	**groep 1**	**groep 2**	**groep 3**	**groep 4**	**groep 5**	**groep 6**
functiejr.							
<18	50,00%	€ 7,50	€ 7,65	€ 7,73	€ 7,88	€ 8,03	€ 8,33
18	50,00%	€ 7,50	€ 7,65	€ 7,73	€ 7,88	€ 8,03	€ 8,33
19	60,00%	€ 8,99	€ 9,18	€ 9,27	€ 9,45	€ 9,63	€ 9,99
20	80,00%	€ 11,99	€ 12,24	€ 12,36	€ 12,60	€ 12,84	€ 13,32
21	100,00%	€ 14,99	€ 15,30	€ 15,45	€ 15,75	€ 16,05	€ 16,65
-1-			€ 15,42	€ 15,60	€ 15,93	€ 16,29	€ 17,04
-2-			€ 15,54	€ 15,75	€ 16,11	€ 16,53	€ 17,43
-3-			€ 15,66	€ 15,90	€ 16,29	€ 16,77	€ 17,82
-4-				€ 16,05	€ 16,47	€ 17,01	€ 18,21
-5-				€ 16,20	€ 16,65	€ 17,25	€ 18,60
-6-					€ 16,83	€ 17,49	€ 18,99
-7-					€ 17,01	€ 17,73	€ 19,38
-8-						€ 17,97	€ 19,77
N.B. Bedragen van loonschaal I zijn de wettelijke % minimumlonen gebaseerd op **1 juli 2026**							