

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**VOOR HET PERSONEEL
VAN LOGISTICS VAN ALBERT HEIJN BV**

15 april 2017 t/m 14 april 2019

INDEX

	Blz.
Omschrijving:	
Aanstelling	16
Aanvulling uitkering bij zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en doorbetaling kortdurend zorgverlof	47
Afstapelen pallets	51
Algemene Salaris aanpassing	32
Arbeidsduur en werktijden	18
Arbeid en beloning op feestdagen	22
Arbeidsduurverkorting	37
Arbeidsduurverkorting, opname van	38
Arbeidsduurverkorting, werkgelegenheid	41
Arbeidsduurverkorting, arbeidsongeschiktheid	40
Arbeidsongeschiktheid, en arbeidsduurverkorting	40
Arbeidsongeschiktheid, uitkering bij	47
Artikel 14 lid 3: Voorbeeld berekening Persoonlijke Toeslag Nachtdienst (PTN)	77
Buitengewoon verlof	44
Beloning ingeleend personeel	34
Concernregelingen	51
Consignatie	33
Definities	11
Dienstverband en los personeel	15
Duur, wijziging en opzegging van de CAO	52
Einde dienstverband	17
Faciliteiten vakbonden(kader)leden Logistics Albert Heijn bv	69
Functiegroepindeling Logistics Albert Heijn bv/Indeling op basis van ORBA	53
Garantieregeling invoering inconveniëntenmatrix per 4 januari 1993 en	
Garantieregeling invoering nieuwe inconventiëntenmatrix per 19 juli 1999	68
Geen verplichting meer tot arbeid in ploegendienst of nachtdienst	26
Inconveniëntenmatrix Logistics van Albert Heijn bv per 25 maart 2002	68
Inleidende schorsing	50
Koudetoeslag	33
Nevenwerkzaamheden	20
Opname van arbeidsduurverkorting	38
Ouderschapsverlof	46
Overwerk en betaling	21
Pensioen	51
Ploegentoeslag	24

INDEX (vervolg)

	Blz.
Omschrijving:	
Protocol Arbeidsongeschiktheid en behoud van functie	63
Protocol Arbo-commissie	64
Protocol Fiscale facilitering vakbondscontributie	64
Protocol Garantieregeling i.v.m. wijziging berekening ploegentoeslag m.i.v. 16 juli 2001	68
Protocol Garantieregeling voor de werknemers op wie tot 27 maart 2000 de CAO voor Support en Services van toepassing is geweest	64
Protocol Heroverweging CAO bepalingen inzet van uitzendkrachten	65
Protocol Gehandicapte werknemers	60
Protocol Kwartaal Overleg	61
Protocol Leesbaarheid CAO	64
Protocol Loopbaanonderbreking	63
Protocol Minutennorm	63
Protocol Ontwikkelingen binnen Logistics Albert Heijn bv	61
Protocol Overgangsbepaling doorstroming van Salarisschaal A naar Salarisschaal B	65
Protocol Overleg DC van de toekomst	61
Protocol Overleg over duurzame inzetbaarheid	64
Protocol Overleg over werkgelegenheidsontwikkeling	66
Protocol Persoonlijke Ontwikkel Budget	61
Protocol Reparatie WW	65
Protocol Verhouding ééndaagse part-timers ten opzichte van meerdaagse werknemers	63
Protocol Veiligheid en collegialiteit	64
Protocol Wajong	64
Protocol Werknemer voor bepaalde tijd – ‘Tussenbaner’	67
Protocol Wijzigingen in wet- en regelgeving	63
Rehabilitatie	51
Reïntegratie	49
Roostervrije seniorendagen (RSD)	42
Salarisgroepen	30
Salaristabel Logistics Albert Heijn bv	55
Salaristabel I Logistics van Albert Heijn bv m.i.v. 12 september 2016	56
Salaristabel I Logistics van Albert Heijn bv m.i.v. 22 mei 2017	57
Salaristabel I Logistics van Albert Heijn bv m.i.v. 21 mei 2018	58
Salaristabel Logistics van Albert Heijn bv Instroomschaal A met ingang van 12 september 2016	59

INDEX (vervolg)	Blz.
Omschrijving:	
Salaristabel Logistics van Albert Heijn bv Instroomschaal A met ingang van 22 mei 2017	59
Salaristabel Logistics van Albert Heijn bv Instroomschaal A met ingang van 21 mei 2018	59
Salarissen	30
Sparen van vakantierechten en arbeidsduur verkortingsrechten	41
Seksuele intimidatie	51
Straf- en correctiemaatregelen	50
Taken matrix Magazijnmedewerkers-functies	54
Uitvoeringsregeling toekenning toeslagpercentage artikel 13 lid 2 d	74
Vakantierechten	34
Vakantierechten, extra	35
Vakantietoeslag	36
Verlaging van de ploegentoeslag	29
Verlof en andere faciliteiten voor vakbondsactiviteiten	47
Verlof etnische feestdagen	47
Vervangingstoeslag	32
Verlof aansluitend aan het bevallingsverlof	46
Verschoven werktijd	23
Werken op zaterdag en in andere weekenddienst	19
Werken op zondag	24
Werken op 24 december en 31 december	24
Werkings sfeer	11

INHOUD	Blz.
1. Werkings sfeer en definities	
Artikel 1 Werkings sfeer	11
Artikel 2 Definities	11
2. Dienstverband, los personeel en uitzendkrachten	
Artikel 3 Dienstverband en los personeel	15
3. Aanstelling en einde dienstverband	
Artikel 4 Aanstelling	16
Artikel 5 Einde dienstverband	17
4. Arbeidsduur en daarmee samenhangende toeslagen	
Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden	18
6.1 Normale arbeidsduur	18
6.2 Werkrooster	18
6.3 Nachtdiensten	18
6.4 Werken op zaterdag en in een andere weekenddienst	19
Artikel 7 Nevenwerkzaamheden	20
Artikel 8 Overwerk en betaling	21
Artikel 9 Arbeid en beloning op feestdagen	22
Artikel 10 Verschoven werktijd	23
Artikel 11 Werken op zondag	24
Artikel 12 Werken op 24 december en 31 december	24
Artikel 13 Ploegentoeslag	24
Artikel 14 Geen verplichting meer tot arbeid in ploegendienst of nachtdienst	26
Artikel 15 Verlaging van de ploegentoeslag	29
5. Salarissen en toeslagen en beloning ingeleend personeel	
Artikel 16 Salarisgroepen	30
Artikel 17 Salarissen	30
Artikel 18 Algemene salarisaanpassing	32
Artikel 19 Toeslagen en vergoedingen	32
19.1 Vervangingstoeslag	32
19.2 Koudetoeslag	33
19.3 Consignatie	33
Artikel 20 Beloning ingeleend personeel	34

INHOUD (vervolg)	Blz.
6. Vakantierechten, arbeidsduurverkorting en roostervrije senioredagen	
Artikel 21 Vakantierechten	34
Artikel 22 Extra vakantierechten	35
Artikel 23 Vakantietoelage	36
Artikel 24 Arbeidsduurverkorting	37
Artikel 25 Opname van arbeidsduurverkorting	38
Artikel 26 Arbeidsongeschiktheid en arbeidsduurverkorting	40
Artikel 27 Werkgelegenheid en arbeidsduurverkorting	41
Artikel 28 Sparen van vakantierechten en arbeidsduurverkortingsrechten	41
Artikel 29 Roostervrije Seniorendagen (RSD)	42
7. Buitengewoon verlof, verlof aansluitend aan het bevallingsverlof, ouderschapsverlof, verlof etnische feestdagen	
Artikel 30 Buitengewoon verlof	44
Artikel 31 Verlof aansluitend aan het bevallingsverlof	46
Artikel 32 Ouderschapsverlof	46
Artikel 33 Verlof en andere faciliteiten voor vakbondsactiviteiten	47
Artikel 34 Verlof etnische feestdagen	47
Artikel 35 Aanvulling uitkering bij zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en doorbetaling kortdurend zorgverlof	47
8. Arbeidsongeschiktheid	
Artikel 36 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	47
Artikel 37 Reïntegratie	49
9. Straf-, correctie- en rehabilitatiemaatregelen	
Artikel 38 Inleidende schorsing	50
Artikel 39 Straf- en correctiemaatregelen	50
Artikel 40 Rehabilitatie	51
10. Concernregelingen	
Artikel 41 Concernregelingen	51
11. Pensioen	
Artikel 42 Pensioen	51

INHOUD (vervolg)		Blz.
12.	Seksuele intimidatie	
Artikel 43	Seksuele intimidatie	51
13.	Afstapelen pallets	
Artikel 44	Afstapelen pallets	51
14.	Duur, wijziging en opzegging van de Collectieve Arbeids-Overeenkomst	
Artikel 45	Duur, wijziging en opzegging van de Collectieve Arbeids-overeenkomst	52

Bijlagen	Blz.
Bijlage I: Functiegroepindeling Logistics van Albert Heijn bv	53
Taken Matrix Magazijnmedewerkers-functies	54
Bijlage II: Salaristabel Logistics van Albert Heijn bv	55
Salaristabel I Logistics van Albert Heijn bv m.i.v. 12 september 2016	56
Salaristabel I Logistics van Albert Heijn bv m.i.v. 22 mei 2017	57
Salaristabel I Logistics van Albert Heijn bv m.i.v. 21 mei 2018	58
Salaristabel Logistics Albert Heijn bv Instroomschaal A m.i.v. 12 september 2016	59
Salaristabel Logistics Albert Heijn bv Instroomschaal A m.i.v. 22 mei 2017	59
Salaristabel Logistics Albert Heijn bv Instroomschaal A m.i.v. 21 mei 2018	59
Bijlage III: Protocol Gehandicapte werknemers	60
Bijlage IV: Protocol Overleg DC van de toekomst	61
Protocol Kwartaal Overleg	61
Protocol Ontwikkeling binnen Logistics van Albert Heijn bv	61
Protocol Persoonlijk Ontwikkel Budget	61
Protocol Loopbaanonderbreking	63
Protocol Verhouding ééndaagse part-timers ten opzichte van meerdaagse werknemers	63
Protocol Arbeidsongeschiktheid en behoud functie	63
Protocol Minutennorm	63
Protocol Wijzigingen in wet- en regelgeving	63
Protocol Fiscale facilitering Vakbondscontributie	64
Protocol Veiligheid en collegialiteit	64
Protocol Garantieregeling voor de werknemers op wie tot 27 maart 2000 de CAO voor Support en Services van toepassing is geweest	64
Protocol Overleg over duurzame inzetbaarheid	64
Protocol Leesbare CAO	64
Protocol Arbocommissie	64
Protocol Wajong	64
Protocol Reparatie WW	65
Protocol Heroverweging CAO bepalingen inzet van uitzendkrachten	65
Protocol Overgangsbepaling doorstroming van Salarisschaal A naar Salarisschaal B	65
Bijlage V: Protocol Overleg over werkgelegenheidsontwikkelingen	66
Bijlage VI: Protocol Medewerker voor bepaalde tijd – ‘Tussenbaners’	67
Bijlage VII: Inconveniëntenmatrix Logistics van Albert Heijn bv per 25 maart 2002	68
Garantieregeling invoering inconveniëntenmatrix per 4 januari 1993 en	
Garantieregeling invoering nieuwe inconveniëntenmatrix per 19 juli 1999	68
Protocol Garantieregeling i.v.m. wijziging berekening ploegentoeslag m.i.v. 16 juli 2001	68

Bijlagen (vervolg)	Blz.
Bijlage VIII: Faciliteiten vakbonden(kader)leden Logistics van Albert Heijn bv	69
Bijlage IX: Uitvoeringsregeling toekenning toeslagpercentage artikel 13 lid 2 d	74
Bijlage X: Artikel 14 lid 3: Voorbeeld berekening Persoonlijke Toeslag Nachtdienst (PTN)	77

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
LOGISTICS VAN ALBERT HEIJN BV**

De Besloten Vennootschap Albert Heijn bv

hierna te noemen werkgever,

partij ter ene zijde

CNV Vakmensen.nl

hierna te noemen werknemersorganisatie,

partij ter andere zijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

1. Werkingssfeer en definities

Artikel 1 Werkingssfeer

Deze overeenkomst geldt voor alle werknemers die werkzaam zijn bij Logistics van Albert Heijn bv en een van de functies verrichten die vermeld zijn in Bijlage I van deze CAO.

Voor ingeleend personeel is uitsluitend sub c. van artikel 3 lid 1 en artikel 20 van toepassing.

Deze CAO is niet van toepassing op werknemers die zijn gedetacheerd bij Logistics van Albert Heijn bv, en vallen onder een andere CAO of arbeidsvoorwaardenregeling bij Albert Heijn bv.

N.B. Stagiair(e)s vallen derhalve niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst.

De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen, die in strijd zijn met de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij er sprake is van afwijking in voor de werknemer gunstige zin.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en).

Artikel 2 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Concern

Koninklijke Ahold Delhaize nv en haar Nederlandse dochtervennootschappen.

Werkgever

De besloten vennootschap Albert Heijn bv.

Werknemer

Iedere natuurlijke persoon met een arbeidsovereenkomst met Albert Heijn bv.

Los Personeel

Ieder die wegens tijdelijke drukte of andere redenen op oproep incidenteel werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst.

Tussenbaner

Werknemer waarmee een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 4 jaar is afgesloten op basis van een tussen werkgever en werknemer expliciet gedeeld perspectief dat deze baan als Magazijnmedewerker 1 een tussenstap is op weg naar iets anders. Focus ligt op opdoen van werkervaring, opleiding en externe mobiliteit met een zekere urgentie gezien de duur van de arbeidsovereenkomst.

Dienstverband

De relatie werkgever-werknemer die ontstaat na het afsluiten van een arbeidsovereenkomst.

Volledig dienstverband

Een dienstverband aangegaan voor de normale arbeidsduur.

Onvolledig dienstverband

Een dienstverband aangegaan voor minder dan de normale arbeidsduur.

Ondernemingsraad

De voor het betrokken bedrijfsonderdeel ingestelde ondernemingsraad.

Werktijdregelingen

Regelingen betreffende arbeids- en rusttijden, inzake ploegendiensten, werkroosters, roostervrije uren of -dagen, overwerk, variabele werktijden, maar niet een regeling van de arbeidsduur.

Werkrooster

Het voor de werknemer, op basis van een werktijdregeling, vastgestelde rooster van werk- en rusttijden.

Consignatie

Het buiten werktijd oproepbaar en beschikbaar zijn voor het verrichten van plotseling ontstaan overwerk.

Continudienst

Een werktijdregeling waarin is vastgelegd, dat de arbeid door ploegen in verschillende werkroosters zal worden verricht gedurende 7 dagen per week bij een bedrijfstijd van 24 uur per etmaal.

Normale arbeidsduur

Het normaal, op grond van deze CAO, te werken aantal uren per week/periode in een fulltime werkrooster.

Normale werkdag

De ingevolge het vastgestelde werkrooster door de werknemer op een kalenderdag (inclusief over-

lopende uren) te werken aantal uren en tijden.

Verschoven werktijd

De uren welke incidenteel afwijken van de voor de werknemer met een volledig dienstverband normaal geplande uren binnen het werkrooster, doch blijven binnen de voor de werknemer geldende arbeidsduur. De afwijkende uren worden op basis van een voorafgaande afspraak vastgesteld.

Basisuursalaris

Het uursalaris waarop een werknemer aanspraak kan maken, rekening houdende met de salarisklassering van de functie, eventuele inconveniënten behorende bij de functie, de leeftijd en de ervaring van de werknemer.

Maximum basisuursalaris

Het hoogst bereikbare basisuursalaris in een salarisschaal zoals opgenomen in de salaristabellen van deze CAO.

Basissalaris

Het basisuursalaris vermenigvuldigd met 160.

Periodesalaris

Het voor de werknemer geldende basisuursalaris, vermenigvuldigd met het aantal te betalen uren, niet zijnde overuren.

Toelichting:

Overwerkvergoeding, toeslag voor afwijkende uren, vakantietoeslag en andere variabele salarisbestanddelen behoren derhalve niet tot het begrip periodesalaris.

Trede

De jaarlijkse verhoging van het basisuursalaris van de werknemer waarvan de functie is ingedeeld in een van de salarisschalen van salaristabel I en die wordt toegekend indien de leeftijdsschaal is doorlopen.

De trede is een percentage van het maximum basisuursalaris van de salarisschaal.

(Kalenderjaar)periode

Het dertiende deel van een kalenderjaar. De perioden van een jaar zijn genummerd van 1 t/m 13. In periode één van elk jaar is het grootste deel van januari begrepen en eventueel de laatste dagen van december van het voorafgaande kalenderjaar.

Feestdagen

Al dan niet op zondag vallende algemeen erkende Christelijke feestdagen te weten: eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, alsmede nieuwjaarsdag, 5 mei in de lustrumjaren en de dag waarop de verjaardag van Z.K.H. de Koning officieel wordt gevierd.

Feest

Eerste en tweede Paasdag tezamen, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag tezamen, eerste en tweede Kerstdag tezamen, nieuwjaarsdag, 5 mei en de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koning officieel wordt gevierd.

Ploegentoeslag

De toeslag behorende bij een werktijdregeling waarin uren vóór 07.00 en/of na 18.00 uur, dan wel uren op zaterdag en/of zondag zijn opgenomen als te werken uren.

Weekenddienst

Onder weekenddienst wordt verstaan een dienst in de nacht van vrijdag op zaterdag, een dienst op zaterdag of een dienst in de nacht van zondag op maandag.

Hoogseizoen

Het tijdvak van de in de zomer vallende schoolvakanties in de betreffende regio.

Persoonlijke Toeslag Nachtdienst (PTN)

Het deel van de ploegentoeslag conform artikel 13, van een werkrooster met nachtdienst, dat bij die nachtdienst behoort en dat de werknemer van 49 jaar of ouder behoudt op grond van artikel 14.

De PTN telt mee voor pensioenopbouw, vakantietoeslag en wordt verhoogd met een algemene salarisaanpassing.

De hoogte van de PTN wordt mede bepaald door het aantal jaren dat onafgebroken in de nachtdienst is gewerkt:

Jaar	% per nachtdienst-jaar	Factor voor berekening PTN
2002	10%	100%
2003	9%	90%
2004	8%	80%
2005	7%	80%

Als in of na 2005 op 49 of 50 jarige leeftijd méér dan 10 jaar in de nachtdienst is gewerkt, stijgt de factor voor berekening van de PTN met 7% per extra jaar tot een maximum van 80%.

Persoonlijke Toeslag Avonddienst (PTA)

Het deel van de ploegentoeslag conform artikel 13 van een werkrooster met avonddienst, dat bij die avonddienst behoort, en dat de werknemer van 58 jaar of ouder behoudt op grond van artikel 14.

De PTA telt mee voor pensioenopbouw, vakantietoeslag en wordt verhoogd met een algemene salarisaanpassing.

2. Dienstverband, los personeel en uitzendkrachten

Artikel 3 Dienstverband en los personeel

1. Met de werknemer kan door de werkgever een van de navolgende dienstverbanden worden aangegaan:
 - a. Een dienstverband voor onbepaalde tijd.
Het dienstverband geldt voor een niet van te voren vastgestelde tijd en zal minimaal voor vier uur per week worden aangegaan.
 - b. Een dienstverband voor bepaalde tijd.
Het dienstverband geldt voor een van te voren vastgestelde tijd.
Men kan slechts gedurende ten hoogste twee jaar aaneengesloten werkzaam zijn krachtens arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tenzij een medewerker een Tussenbaner is.
 - c. Met de werknemer die Tussenbaner is (zie Protocol Tussenbaner): een dienstverband voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar, dat gevolgd wordt door een dienstverband voor bepaalde tijd voor de duur van drie jaar indien de werknemer na het eerste jaar voldoet aan een totaalbeoordeling op niveau 3 ('succesvolle prestatie').
Onderdeel van de bedrijfsvoering van AH Logistics is dat Tussenbaners de mogelijkheid wordt geboden om werkervaring op te doen en een opleiding te volgen. Dit is erop gericht de positie van de Tussenbaners te verbeteren. Zij krijgen hiermee voldoende tijd om een opleiding af te ronden en werkervaring op te doen. Dit is de intrinsieke aard van de arbeid.

Artikel 7:668a lid 2 BW is voor de Tussenbaner niet van toepassing.

2.
 - a. Bij opkomst tot het verrichten van arbeid onder een dienstverband genoemd lid 1 zullen de werkzaamheden tenminste 3 uur aaneengesloten duren.
 - b. Indien onder een dienstverband genoemd onder lid 1 onder a. structureel meer uren arbeid verricht wordt dan de uren waarvoor het dienstverband is aangegaan, dan zal het dienstverband voor wat betreft de te werken uren worden aangepast.
 - c. Het aantal te werken uren in een dienstverband waarin een minimum en een maximum aantal te werken uren is overeengekomen zal worden aangepast tot het laagste niveau waarop gedurende een periode van een half jaar structureel meer is gewerkt.

3. Werknemers met een onvolledig dienstverband krijgen voorrang bij de uitbreiding van contracturen, onder de voorwaarde dat de extra contracturen als gevolg van de uitbreiding gewerkt worden op door werkgever wenselijk geachte tijdstippen.
Wijziging van het werkrooster ná deze uitbreiding van het aantal contracturen zal op gebruikelijke wijze plaats vinden.
4. Werkgever zal los personeel slechts werkzaamheden aanbieden, die tenminste 4 uur aaneengesloten duren. De betrokkene heeft de mogelijkheid de aangeboden werkzaamheden niet te accepteren.
5. a. Uitzendkrachten zullen voor tenminste drie uur worden opgeroepen en betaald. Tijdig zal worden aangegeven voor welke tijdsduur de oproep geldt.
b. Uitzendkrachten zullen op het taakniveau waarin zij worden ingezet gelijkwaardig aan vaste Albert Heijn werknemers opgeleid worden.
c. De veiligheid rond uitzendkrachten zal op het zelfde niveau zijn als rond vaste krachten.
d. Werkgever draagt er zorg voor dat uitzendkrachten werkzaam bij Logistic Albert Heijn bv voor elk gewerkt uur minimaal het in de CAO en in dit protocol vermelde uursalaris ontvangen.
e. Uitzendkrachten mogen indirecte taken verrichten indien noodzakelijk.

3. Aanstelling en einde dienstverband

Artikel 4 Aanstelling

1. Werkgever zal iedere aanstelling van een werknemer aan deze bevestigen in een aanstellingsbrief in tweevoud, waarin wordt vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding en de duur van de proeftijd, indien deze wordt overeengekomen;
 - b. de aard van het dienstverband met de overeengekomen arbeidsduur;
 - c. de functie waarin hij wordt aangesteld;
 - d. de salarisgroep waarin hij is ingedeeld;
 - e. het aan de functie verbonden periodesalaris;
 - f. het van toepassing zijn van deze CAO;
 - g. het van toepassing zijn van een handboek personeel;
 - h. eventuele bijzondere voorwaarden. De werknemer dient de kopie van de aanstellingsbrief voor akkoord getekend aan de werkgever te retourneren.
2. Als overplaatsing van werknemer noodzakelijk is, streeft werkgever ernaar zoveel mogelijk een functie van vergelijkbare taakinhoud en vergelijkbaar functieniveau aan te bieden. Indien mogelijk worden verscheidene geschikte functies voorgesteld.

3. De werkgever zet zich in voor een beleid, gericht op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze; één en ander op zodanige wijze toegepast dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.
4. De werkgever zal op verzoek aan de werknemer een geprint exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrekken.

Artikel 5 Einde dienstverband

1. Het dienstverband eindigt met onmiddellijke ingang:
 - a. door het overlijden van de werknemer;
 - b. door het aanbreken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer;
 - c. door ontslag op staande voet op grond van een dringende reden tot ontslag voor de werkgever of de werknemer zoals bedoeld in artikel 7:677, 7:678 of 7:679 van het B.W.;
 - d. bij afloop van het werk van los personeel.
2. Tenzij de wet op grond van de duur van het dienstverband een langere opzegtermijn voorschrijft, bedraagt de opzegtermijn voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen werkgever en werknemer voor beiden een gehele betalingsperiode van vier weken. Indien in de wet wordt gesproken van een opzegtermijn van een maand of meer maanden dient voor de toepassing van dit lid in plaats van maand of maanden, periode van vier weken c.q. perioden van vier weken gelezen te worden.
3. De opzegging kan alleen geschieden tegen de laatste dag van de vierde kalenderweek, van elke betalingsperiode van vier weken. In overleg tussen werknemer en werkgever kan hiervan worden afgeweken.
4. Indien werkgever voornemens is tot ontslag over te gaan van een kaderlid van een werknemersorganisatie die als zodanig bij de werkgever bekend is, zal dit voornemen eerst worden gemeld aan de werknemersorganisatie.

4. Arbeidsduur en daarmee samenhangende toeslagen

Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden

6.1 Normale arbeidsduur

1. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de normale arbeidsduur ten hoogste 9 uur per dag en gemiddeld per week, berekend over 4 weken, ten hoogste 40 uur.

6.2 Werkrooster

1. Werkroosters worden met inachtneming van de wettelijke bepalingen in overleg met de ondernemingsraad vastgelegd in werktijdregelingen. Afwijking van deze werkroosters is mogelijk, indien het werk dit dringend noodzakelijk maakt.
2. Roosters zullen minimaal een maand voor de ingangsdatum bekend worden gemaakt.
3. Bij het opstellen van het werkrooster geldt als uitgangspunt dat tussen zaterdag 23.00 uur en zondag 20.00 uur niet volgens rooster arbeid wordt verricht.
4. Er zal naar gestreefd worden een weekeinde te laten bestaan uit tenminste 48 uur aaneengesloten vrije tijd.
5. Per week kunnen maximaal vijf werkdagen worden ingeroosterd.

6.3 Nachtdiensten

1. a. Werknemers die tot en met 1 juli 2001 in dienst zijn gekomen kunnen niet verplicht worden een rooster te accepteren waarin meer dan 25% van de werktijd in de nacht is ingeroosterd.

b. Werknemers die na 1 juli 2001 in dienst zijn gekomen kunnen niet verplicht worden een rooster te accepteren waarin meer dan 33,3% van de werktijd in de nacht is ingeroosterd.
2. De nachtdienst kan niet langer duren dan 7.5 uur feitelijke werktijd.
3. Op verzoek van de werknemer en indien dit organisatorisch mogelijk is, mag de feitelijke werktijd in de nachtdienst 8 uur bedragen.
4. a. Overwerk voorafgaand of aansluitend aan de nachtdienst is niet toegestaan.

b. Rondom feestdagen is overwerk tot maximaal één uur voorafgaand aan de nachtdienst op

vrijwillige basis toegestaan, en wel in de twee nachten vóór de feestdag en één nacht na de feestdag.

5. Per 13 weken kunnen maximaal 39 nachtdiensten worden gewerkt, waarvan 4 op basis van overwerk en vrijwilligheid. Van deze 4 nachtdiensten mogen er maximaal 2 een zesde nacht zijn in een reeks aaneengesloten nachtdiensten.

6.4 Werken op zaterdag en in een andere weekenddienst

1. a. Een werknemer die voor 19 juli 1999 in dienst was, kan niet verplicht worden een rooster te accepteren waarin meer dan 1 keer in de zes weken werktijd op zaterdag is ingeroosterd. De dienst in de nacht van vrijdag op zaterdag telt hierin niet mee.

b. Een werknemer die na 19 juli 1999 in dienst treedt kan niet verplicht worden een rooster te accepteren waarin meer dan 1 keer in de vier weken werktijd op zaterdag is ingeroosterd. De dienst in de nacht van vrijdag op zaterdag telt hierin niet mee.

c. Een werknemer die na 19 juni 2000 in dienst is getreden kan niet verplicht worden een rooster te accepteren waarin meer dan 1 keer in de drie weken werktijd op zaterdag is ingeroosterd. De dienst in de nacht van vrijdag op zaterdag telt hierin niet mee.
2. a. Een werknemer kan niet verplicht worden een rooster te accepteren waarin naast het werken op zaterdag meer dan 1 keer in de drie weken een andere weekenddienst is ingeroosterd.

b. De weekenddiensten in de nachten van zondag op maandag en vrijdag op zaterdag zullen afwisselend in het werkrooster worden ingeroosterd.

c. Tenzij het werkrooster dit niet mogelijk maakt wordt 1 keer in de drie weken een andere weekenddienst dan de zaterdag ingeroosterd.
3. Een werknemer kan op basis van vrijwilligheid een hogere frequentie afspreken voor het werken op zaterdag en het werken in een andere weekenddienst zoals vermeld in respectievelijk lid 1 en lid 2 van dit artikel.
4. a. De afspraak over de frequentie van het werken op zaterdag en de frequentie van het werken in een andere weekenddienst wordt schriftelijk vastgelegd. Deze afspraak geldt voor bepaalde of onbepaalde tijd.

- b. Wijziging van de afspraak zoals genoemd onder sub a. is gedurende de looptijd daarvan mogelijk met in achtneming van een opzegtermijn van vier perioden.
5. a. Op basis van vrijwilligheid kan een werknemer op zaterdag na 18.00 uur werken.
- b. Een afspraak om op zaterdag na 18.00 uur te werken geldt voor onbepaalde tijd.
 - c. Indien een werknemer op enig moment niet meer wil werken op zaterdag na 18.00 uur, moet de werkgever een maand van te voren daarvan in kennis worden gesteld.
 - d. Indien een werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid onder lid c. zal dit niet leiden tot een vermindering van het aantal overeengekomen contracturen.
 - e. Indien lid c. van toepassing is, wordt de regeling zoals opgenomen in artikel 15 niet toegepast.
6. Een werknemer met een volledig dienstverband, die incidenteel op zaterdag moet werken zonder dat de normaal geldende wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden, ontvangt een toeslag van 35% op het basisuursalaris over de op zaterdag gewerkte uren. De werkgever kan deze toeslag in tijd of geld geven.

Artikel 7 Nevenwerkzaamheden

1. Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, zowel betaald als onbetaald die geheel of gedeeltelijk in arbeidstijd moeten worden verricht, is schriftelijke toestemming van werkgever vereist.
In principe zullen vergoedingen voor in arbeidstijd verrichte nevenwerkzaamheden aan de werkgever moeten worden afgedragen.
2. Het is een werknemer met een volledig dienstverband verboden buiten de normale arbeidsduur betaalde arbeid voor derden te verrichten. Zie ook artikel 29 lid 7a.
3. Ten aanzien van alle nevenwerkzaamheden die verband houden met het werk - ongeacht of deze in of buiten arbeidstijd worden verricht (als het schrijven van artikelen, het houden van lezingen) - geldt als regel dat geval voor geval wordt gemeld aan de direct leidinggevende. Indien betrokkene voor dit soort activiteiten gevraagd wordt, bijvoorbeeld uit hoofde van zijn functie bij werkgever, dient de betrokken werknemer zich terdege bewust te zijn, dat in dat verband gedane uitspraken geïnterpreteerd kunnen worden als standpunten van werkgever.
4. De werkgever zal geen personen tewerkstellen die reeds in dienstbetrekking bij een of meer werkgevers een volledige dagtaak vervullen.

Artikel 8 Overwerk en betaling

1. De werkgever zal het doen verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken. Onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel zal werkgever overwerk zoveel als mogelijk is spreiden over de werknemers, en zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid doen verrichten.
2. a. 1. Indien naar het oordeel van de werkgever overwerk noodzakelijk is, is een werknemer, uitgezonderd de genoemde in artikel 3 lid 4, verplicht tot het verrichten van overwerk, indien dit naar redelijkheid en billijkheid wordt gevorderd.

2. Hierbij geldt dat een werknemer niet verplicht kan worden om in periode 9, periode 13 en in perioden waarin meer dan twee feesten vallen meer dan 12 uur over te werken. In de overige perioden van het jaar geldt een maximale verplichting van 8 uur.
- b. Werknemers van 50 jaar en ouder hoeven slechts op basis van vrijwilligheid aangeboden overwerk te verrichten.
3. Het voor de werknemer met een volledig dienstverband volgens werkrooster vastgestelde aantal te werken uren per dag c.q. per week bepaalt of er al dan niet sprake is van overwerk.
4. Indien in het werkrooster is opgenomen dat per dag 7,5 uur wordt gewerkt en 0,5 uur arbeidsduurverkorting wordt opgenomen, wordt bij overwerk over de gewerkte uren ná de genoemde 7,5 uur de toepasselijke overwerktoeslag toegekend. De niet opgenomen 0,5 uur ADV wordt uitbetaald of kan op een ander moment worden opgenomen.
5. Voor een werknemer met een onvolledig dienstverband is er sprake van overwerk indien en voor zover een aantal uren wordt gewerkt dat bij een werknemer met een volledig dienstverband als overwerk wordt beschouwd.
6. Overwerk wordt beloond met het basisuursalaris, vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. Overwerk per dienst tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur:
 - 40% voor alle uren.
 - b. Overwerk op zaterdag tussen 00.00 uur en 24.00 uur:
 - 75% voor alle uren.
 - Hierbij maakt het niet uit op welk tijdstip de dienst is begonnen.
 - c. Overwerk op zondag, niet zijnde een feestdag, tussen 00.00 uur en 24.00 uur:
 - 100% voor alle uren.
 - Hierbij maakt het niet uit op welk tijdstip de dienst is begonnen.

d. Overwerk op een feestdag tussen 00.00 en 24.00 uur:

- 100% voor alle uren.

Hierbij maakt het niet uit op welk tijdstip de dienst is begonnen.

e. Op verzoek van de werknemer kan het verrichten van overuren gecompenseerd worden in vrije tijd. Bij het bepalen van de duur van de te compenseren tijd wordt rekening gehouden met de in dit lid genoemde toeslagpercentages.

Het opnemen van het op deze wijze gekweekte recht op doorbetaalde vrije tijd geschiedt in overleg met de leidinggevende. De opname dient te geschieden in dezelfde of de eerstvolgende periode, anders vindt uitbetaling plaats. Gedurende de maanden juli t/m september en december is opname in principe niet mogelijk.

Bij het vaststellen van de opname in dezelfde of eerstvolgende periode wordt hiermee rekening gehouden.

7. Indien in de "nachtdienst" van een week een zesde nacht wordt gewerkt, geldt voor desbetreffende uren een toeslag van 100%.

8. De overwerktoeslag wordt berekend over het basisuursalaris.

Artikel 9 Arbeid en beloning op feestdagen

1. Op feestdagen en in de lustrumjaren op 5 mei (bevrijdingsdag) wordt, met uitzondering van de werknemers die in continudienst werken, geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken en de desbetreffende wettelijke bepalingen zich daartegen niet verzetten.

2. a. Op feestdagen worden de uren die volgens het normale werkrooster gewerkt hadden moeten worden, doorbetaald tegen het basisuursalaris.

Dit geldt ook voor de uren in de nachtdienst, voorafgaand aan de feestdag.

Een feestdag wordt ongeacht het werkrooster voor 8 uur gerekend voor een werknemer met een volledig dienstverband.

b. Indien op feestdagen arbeid moet worden verricht, dan wordt, naast het bepaalde onder a., een vergoeding gegeven van het basisuursalaris vermeerderd met een toeslag van 100% van het basisuursalaris. Dit geldt niet voor werknemers die in continudienst werken.

c. Indien er tevens sprake is van overwerk conform artikel 8 zal naast de toeslag als genoemd in lid b, tevens de toeslag zoals opgenomen in artikel 8 worden toegekend.

3. a. Indien volgens werkrooster arbeid moet worden verricht in de nacht aansluitend op een feestdag dan zullen alle uren na 00.00 uur extra worden gehonoreerd met een toeslag van 100% van het basisuursalaris.
- b. Indien er tevens sprake is van overwerk conform artikel 8 zal naast de toeslag als genoemd in lid a, tevens de toeslag zoals opgenomen in artikel 8 worden toegekend.
4. Werknemers die in continudienst werken en volgens het werkrooster moeten werken op een feestdag, ontvangen naast het basisuursalaris, vermeerderd met de geldende ploegentoeslag, per gewerkt uur een basisuursalaris, alsmede een compensatie in tijd gelijk aan het aantal gewerkte uren.
Indien het grootste deel van een dienst samenvalt met een van bovenbedoelde dagen is op de gehele dienst de compensatie in tijd van toepassing.
5. Indien een volgens werkrooster geplande wisselende vrije dag van een werknemer samenvalt met een niet op zondag of zaterdag vallende feestdag, dan wordt deze dag gecompenseerd door een vrije werkdag op een andere datum.
6. Werknemers in ploegendienst werkzaam, kunnen aanspraak maken op minimaal hetzelfde aantal doorbetaalde arbeidsuren zoals bepaald in lid 2a. als werknemers die uitsluitend in dagdienst arbeid verrichten. Indien de werkroosters daar niet in voorzien, zal het verschil worden gecompenseerd door evenveel vrije tijd op een ander tijdstip of een uitbetaling in geld naar rato.

Artikel 10 Verschoven werktijd

1. Dit artikel geldt niet voor werknemers die een ploegentoeslag ontvangen.
2. Gewerkte uren in verschoven werktijd worden niet als overwerkuren beschouwd.
3. Voor arbeid tijdens verschoven werktijd zal voor ieder uur of deel van een uur dat gewerkt wordt:
 - vóór 07.00 uur 's ochtends;
 - ná 18.00 uur 's avonds;
 - het basisuursalaris worden verhoogd met een toeslag van 25%.
4. De toeslag is niet verschuldigd indien de verschuiving van de werktijd wordt vastgesteld op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

Artikel 11 Werken op zondag

Werknemers die op grond van hun geloofsovertuiging principiële bezwaren hebben tegen het werken op zondag, zullen hiertoe niet worden verplicht.

Artikel 12 Werken op 24 en 31 december

1. Albert Heijn zal ernaar streven het werken op 24 december en 31 december na 18.00 uur zoveel als mogelijk is te voorkomen.
2. Indien op 24 en 31 december na 18.00 uur arbeid wordt verricht, ontvangt de werknemer naast het basisuursalaris een toeslag van 100% van het basisuursalaris.

Artikel 13 Ploegentoeslag

1. De ploegentoeslag voor werknemers met een volledig dienstverband wordt als volgt berekend:
 - a. De werktijdregeling vormt het vertrekpunt voor de berekening. Hierbij geldt dat de opname van arbeidsduurverkortingsuren conform artikel 25 lid 3b gelijkmatig over het werkrooster wordt gespreid.
 - b. Aan elk te werken uur van een werktijdregeling wordt een inconveniëntenpercentage toegekend, zoals vastgelegd in de inconveniëntenmatrix in Bijlage VII van de CAO. Indien in een hele avonddienst of nachtdienst 7,5 uur wordt gewerkt door opname van een half uur arbeidsduurverkorting, wordt bij de toekenning van de inconveniëntenpercentages uitgegaan van acht te werken, dus ingeroosterde uren. Het half uur arbeidsduurverkorting wordt bij een avonddienst aan het einde van deze dienst en bij een nachtdienst aan het begin van deze dienst ingeroosterd. Gedurende een dagdienst wordt het half uur arbeidsduurverkorting in het tijdvak zonder inconveniëntenpercentages ingeroosterd.
 - c. Indien de totale dinerpauzetijd van alle werknemers aanvangt en eindigt vóór 18.00 uur wordt bij de toekenning van de inconveniëntenpercentages aan de te werken uren in de individuele werkroosters daarmee rekening gehouden.
 - d. Indien de totale dinerpauzetijd van de site aanvangt vóór 18.00 uur en eindigt ná 18.00 uur zal bij de toekenning van de inconveniëntenpercentages aan de te werken uren in de individuele werkroosters dezelfde verhouding worden toegepast als de ligging van de pauzetijd vóór 18.00 uur en ná 18.00 uur.
 - e. De som van de volgens sub b,c en d toegekende inconveniëntenpercentages wordt gedeeld

door het aantal contracturen van de werknemer per periode van vier weken. Het aldus berekende percentage is de ploegentoeslag.

- f. Artikel 13 lid 1 geldt niet voor werknemers die werkzaam zijn in continudienst.
- 2.
- a. Indien één keer per zes weken op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur wordt gewerkt, wordt voor elk gewerkt uur naast het basisuursalaris een toeslag van 35% van het basisuursalaris toegekend conform de inconveniëntenmatrix zoals opgenomen in Bijlage VII.
 - b. Indien vaker dan één keer in de zes weken op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur wordt gewerkt, wordt voor elk gewerkt uur waarvoor de inconveniëntenmatrix 35% toekent, een toeslag toegekend conform staffel 1 zoals opgenomen in Bijlage IX, Uitvoeringsregeling toekenning toeslagpercentage artikel 13 lid 2.
 - c. Met de werknemer wordt een afspraak gemaakt over het aantal keren dat per kalenderjaar op zaterdag gewerkt zal worden. Deze afspraak wordt in een rooster vastgelegd. Bij het aantal afgesproken zaterdagen hoort een toeslag conform sub b van dit lid. Deze toeslag wordt meegenomen in de berekening van de ploegentoeslag per periode.
 - d. Indien de werknemer meer of minder zaterdagen dan het afgesproken aantal heeft gewerkt is de Uitvoeringsregeling toekenning toeslagpercentage artikel 13 lid 2 zoals opgenomen in Bijlage IX, van toepassing.
3. Indien een werknemer structureel volgens rooster op meer dan één dag per week werkzaam is, is lid 1 van dit artikel van toepassing.
4. De conform lid 1 en 3 berekende ploegentoeslag wordt over de uitbetaalde uren gegeven.
- 5.
- a. De werknemer die volgens rooster eenmaal per week werkzaam is in een avonddienst, ontvangt voor elk in die dienst tussen 18.00 en 24.00 uur gewerkt uur naast het basisuursalaris een toeslag van 15% van het basisuursalaris.
 - b. De werknemer die volgens rooster eenmaal per week werkzaam is in een nachtdienst, ontvangt voor elke in die dienst tussen 22.00 en 07.00 gewerkt uur naast het basisuursalaris een toeslag van 30% van het basisuursalaris.
 - c. De toeslag zoals bedoeld in sub a. en b. van dit lid wordt met ingang van periode 2-2009 ook toegekend indien de werknemer niet werkt vanwege een vrije dag, ziekte enz.
 - d. De werknemer die uitsluitend op zaterdag overdag werkzaam is, ontvangt geen ploegen-

toeslag.

- e. Indien de werknemer naast de in lid 5a, 5b of 5c genoemde dienst incidenteel arbeid moet verrichten op andere dagen, wordt voor elk te werken uur op deze andere dagen een toeslag toegekend die gelijk is aan het inconveniëntenpercentage, zoals vastgelegd in de inconveniëntenmatrix, met dien verstande dat de zaterdagtoeslag wordt beperkt tot 35%.
 - f. De werknemer die uitsluitend op zaterdag werkzaam is ontvangt voor ieder gewerkt uur op zaterdag na 18.00 uur naast het basisuursalaris een toeslag van 35% van het basisuursalaris.
6. Een werknemer met een volledig dienstverband die arbeid in continudienst verricht, ontvangt boven het voor hem vastgestelde basisuursalaris een ploegentoeslag van 30%.
7. Een werknemer met een ploegentoeslag die overwerkt, ontvangt per gewerkt overuur naast het basisuursalaris de overwerkvergoeding vermeld in artikel 8, en de voor hem geldende ploegentoeslag per gewerkt uur.
8. De ploegentoeslag wordt gegeven over het basisuursalaris.
9. a. Op verzoek van de werknemer kan de uit te betalen ploegentoeslag geheel of gedeeltelijk in vrije tijd worden opgenomen, mits de bedrijfsvoering dit toelaat.
- b. Aan de uren, zoals bedoeld in lid 9a, is in de inconveniëntenmatrix een inconveniëntenpercentage toegekend. Per in tijd opgenomen uur zal de uit te betalen ploegentoeslag worden verminderd met het uurloon en het percentage van het uurloon, dat gelijk is aan het bij dat uur behorende inconveniëntiepercentage.
- c. Een afspraak als bedoeld in sub a van dit lid, leidt niet tot wijziging in de met betrokkenen afgesproken aantal contracturen.

Artikel 14 Geen verplichting meer tot arbeid in ploegendienst of nachtdienst

- 1. a. Voor de werknemer die 50 jaar of ouder is bestaat er geen verplichting meer om in de nachtdienst te werken.
- b. Met ingang van 14 augustus 2017 geldt dat er voor de werknemer vanaf de 49^e verjaardag of ouder geen verplichting meer is om in de nachtdienst te werken. Artikel 14.1 sub c tot en met 14 lid 4 zijn hierbij van toepassing.

- c. Als een werknemer de werking van artikel 14 lid 1 sub a of b inroept en niet meer in de nachtdienst werkt, behoudt hij de ploegentoeslag conform artikel 13 verbonden aan het werkrooster met nachtdiensten, vóór dat hij overgaat naar een werkrooster zonder nachtdiensten, onder toepassing van artikel 14 lid 2 sub b.
 - d. De toeslag verbonden aan de verplichte zaterdagfrequentie conform artikel 6.4 onder toepassing van Bijlage IX wordt uitbetaald als ploegentoeslag.
2. a. De werknemer die in 2002 of daarna 50 jaar wordt respectievelijk met ingang van 14 augustus 2017 49 jaar of ouder wordt en afziet van het werken in de nachtdienst, krijgt een PTN.
- b. De PTN wordt als volgt berekend:
- 1. Op basis van de ploegentoeslag behorende bij het werkrooster met nachtdienst waarin de werknemer laatstelijk werkzaam was vóór dat hij overgaat naar een werkrooster zonder nachtdienst, wordt bepaald welk deel van de ploegentoeslag behoort bij de nachtdienst in dat werkrooster.
 - 2. Dit deel wordt vermenigvuldigd met maximaal de factor 80% overeenkomstig de staffel zoals opgenomen in de definitie van PTN in artikel 2 en zonodig onder toepassing van artikel 14 lid 2 sub c. De uitkomst van deze vermenigvuldiging is de PTN. In Bijlage X is een voorbeeld berekening opgenomen.
 - 3. Naast de ploegentoeslag behorende bij het nieuwe werkrooster, ontvangt de medewerker tevens de PTN.
 - 4. De PTN kan mogelijk geheel vervallen als de werknemer op een later moment naar een nieuw werkrooster overgaat met nachtdiensten. De PTN wordt op dat moment herberekend op basis van het verschil in aantal nachtdiensten tussen het werkrooster op basis waarvan de PTN is berekend, en het aantal nachtdiensten nieuwe werkrooster. Als de werknemer wederom stopt met het werken in de nachtdienst dan wordt op basis van de ploegentoeslag van het werkrooster met nachtdienst waarin de werknemer werkzaam is op het moment vóór dat hij overgaat naar een werkrooster zonder nachtdienst, een PTN berekend en toegekend. Hierbij is artikel 14 lid 2 sub d van toepassing.
- c. Voor een werknemer die na zijn 50ste jaar stopt met werken in de nachtdienst, blijft het percentage gelden zoals dat van toepassing was in het jaar dat hij 50 jaar werd conform de tabel zoals opgenomen in de definitie van de PTN in artikel 2. De gewerkte jaren in de nachtdienst na 50 jaar tellen mee bij de berekening van de PTN.
- d. Met ingang van 15 april 2017 geldt voor een werknemer die in de nachtdienst werkt, per extra volledig gewerkt jaar na de leeftijd van 50 jaar een verhoging van de PTN met 2,5%. De verhoging van de PTN bedraagt bijeengeteld maximaal 20%.
3. Met ingang van 15 oktober 2009 geldt dat als werknemers van 50 jaar en ouder en met ingang

van 14 augustus 2017 werknemers van 49 jaar en ouder afzien van het werken in de nachtdienst, zij in avonddiensten worden ingeroosterd, waarbij het oude werkrooster leidend is. Dat betekent dat werknemers in het nieuwe werkrooster niet verplicht worden tot méér avonddiensten dan in het oude werkrooster. Daarbij geldt wel dat Albert Heijn de medewerker kan verplichten ten minste één keer per 9 weken avonddiensten te draaien.

4. Indien een werknemer na zijn 49^e verjaardag géén gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om af te zien van het werken in de nachtdienst, en op de leeftijd van 58 jaar of ouder afziet van het werken in de nachtdienst, is de PTN ten hoogste gelijk aan het gedeelte van de ploegentoeslag conform artikel 13, behorende bij de nachtdienst die hij voorafgaand aan dit moment werkte.
5. a. Voor een werknemer van 58 jaar of ouder bestaat er geen verplichting meer om in de avonddienst te werken.

b. Als een werknemer de werking van lid 5a inroept en stopt met werken in de avonddienst, krijgt hij een PTA toegekend. Als de werknemer op een eerder moment dan op de leeftijd van 58 jaar al een beroep heeft gedaan op artikel 14 lid 1 sub a of b behoudt hij de PTN die hij met dat beroep heeft verkregen.

c. De werknemer blijft op basis van de voor hem verplichte zaterdagfrequentie conform artikel 6.4 werken op zaterdag. Het werken op zaterdag in de avond wordt vervangen door het werken op zaterdag overdag. Het deel van de ploegentoeslag dat toegekend wordt voor het werken op zaterdag overdag wordt onder toepassing van Bijlage IX uitbetaald als ploegentoeslag.

d. De PTA die is toegekend op grond van lid 5 sub b kan mogelijk geheel vervallen als de werknemer op een later moment naar een nieuw werkrooster overgaat met avonddiensten. De PTA wordt op dat moment herberekend op basis van het verschil tussen het aantal avonddiensten in het werkrooster op basis waarvan de PTA is vastgesteld en het aantal avonddiensten in het nieuwe werkrooster.
Artikel 14 lid 2b sub 4 is van toepassing indien tevens nachtdiensten in het nieuwe werkrooster zijn opgenomen.

e. Artikel 24 lid 2a blijft onverkort van toepassing.
6. Lid 1 tot en met 5 van dit artikel zijn eveneens van overeenkomstige toepassing als werknemers zoals bedoeld in dit artikel na het bereiken van de leeftijd van 58 respectievelijk 49 jaar overgaan naar een ander werkrooster zonder avond en/of nachtdiensten als de werkgever het initiatief daartoe heeft genomen.

Artikel 15 Verlaging van de ploegentoeslag

1. a. Een werknemer die gedurende een periode werkzaam is geweest volgens een werktijdregeling waaraan een ploegentoeslag is verbonden, kan door bedrijfsomstandigheden of vanwege zwaarwichtige privé-redenen overgaan naar een andere werktijdregeling.
- b. Indien aan die andere werktijdregeling een lagere of geen ploegentoeslag is verbonden, wordt de nieuwe lagere ploegentoeslag aangevuld met een percentage van het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag gedurende de tijd zoals opgenomen in lid c t/m h.
- c. Na minder dan 3 maanden een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
 - geen aanvulling.
- d. Na 3 maanden of langer maar korter dan 1 jaar een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
 - 8 weken 100% van het verschil
 - 4 weken 80% van het verschil.
- e. Na 1 jaar of langer maar korter dan 3 jaar een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
 - 12 weken 100% van het verschil
 - 8 weken 80% van het verschil
 - 4 weken 60% van het verschil
 - 4 weken 40% van het verschil
 - 4 weken 20% van het verschil.
- f. Na 3 jaar of langer maar korter dan 5 jaar een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
 - 16 weken 100% van het verschil
 - 12 weken 80% van het verschil
 - 8 weken 60% van het verschil
 - 4 weken 40% van het verschil
 - 4 weken 20% van het verschil.
- g. Na 5 jaar of langer een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
 - 20 weken 100% van het verschil
 - 16 weken 80% van het verschil
 - 16 weken 60% van het verschil
 - 12 weken 40% van het verschil
 - 8 weken 20% van het verschil.

- h. 50 jaar en ouder en 5 jaar of langer een (hogere) toeslag te hebben ontvangen:
 - 40 weken 100% van het verschil
 - 32 weken 80% van het verschil
 - 16 weken 60% van het verschil
 - 12 weken 40% van het verschil
 - 8 weken 20% van het verschil.
2. Indien een werknemer vanwege een medische indicatie in een ander werkrooster gaat werken zal gedurende een jaar de ploegentoeslag die behoorde bij zijn oude werkrooster worden doorbetaald. Na dat jaar wordt de ploegentoeslag afgebouwd tot het niveau dat behoort bij het nieuwe werkrooster.
3. Indien een werknemer, werkzaam gedurende tenminste tien jaar volgens een werktijdregeling waaraan een ploegentoeslag is verbonden, door bedrijfsomstandigheden overgaat naar een werktijdregeling waaraan een lagere of geen ploegentoeslag is verbonden, wordt de afbouw van de oude ploegentoeslag beperkt tot de helft van het gemiddelde van de ploegentoeslag over de afgelopen tien jaar.

5. Salarissen, toeslagen en beloning ingeleend personeel

Artikel 16 Salarisgroepen

Iedere werknemer is in een functiegroep ingedeeld overeenkomstig de door hem uitgeoefende functie. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep.

Met ingang van 27 maart 2000 is de indeling van de functie in een functiegroep gebaseerd op de functiewaarderingsmethode ORBA, zoals vermeld in Bijlage I. Bij deze indeling behoort de inschaling van de functie en beloning conform Salaristabel I.

De wijze van invoering van de resultaten van deze functiewaarderingsmethode en inschaling van de functie en beloning conform Salaristabel I is opgenomen in Bijlage II.

Artikel 17 Salarissen

1.a. In Bijlage II is Salaristabel I opgenomen die geldt voor:

- de werknemers die op of na 19 juni 2000 in dienst zijn gekomen;
- de werknemers die voor 19 juni 2000 in dienst zijn getreden en voor wie met ingang van 27 maart 2000 of later deze salaristabel van toepassing is geworden.

N.B. Salaristabel II t/m IV voor werknemers die eerder in dienst zijn getreden en Salaristabel V voor de werknemers op wie tot 27 maart 2000 de CAO Support & Services van Albert Heijn van

toepassing is geweest, zijn opgenomen in het Handboek Personeel Logistics.

- b. Bij indiensttreding worden werknemers, waaronder hier inbegrepen uitzendkrachten en door derden bij werkgever gedetacheerd personeel, in de functie van Magazijnmedewerker 1, beloond conform Salarisschaal A.

Werknemers, waaronder hier inbegrepen uitzendkrachten en door derden bij werkgever gedetacheerd personeel die andere functies vervullen, worden beloond conform de bij deze functies behorende salarisschaal.

De werkgever draagt er zorg voor dat uitzendkrachten en door derden bij werkgever gedetacheerd personeel die op een introductie- of voorlichtingsbijeenkomst werkzaamheden verrichten, al dan niet in het kader van inwerken, een beloning ontvangen voor de dan gewerkte uren.

- 2. Overeenkomstig de voor de functie van de werknemer geldende indeling in een functiegroep, en rekening houdend met leeftijd, functiejaren, eventuele inconveniëntenklasse en dienstverbandtoeslag, zal het in Bijlage II vermelde basisuursalaris worden betaald.
- 3.
 - a. De werknemer die is ingedeeld in een salarisschaal van Salaristabel I ontvangt het basisuursalaris behorende bij zijn leeftijd, eventueel verhoogd met één of meer tredes.
 - b. Aan de werknemer die de leeftijd van 19 jaar heeft bereikt en tenminste één jaar in dienst is wordt een extra verhoging, genaamd functiejaar, toegekend.
 - c. De werknemer die 23 jaar is ontvangt met ingang van de eerstvolgende vierde kalenderjaarperiode ná zijn verjaardag een gedeeltelijke trede.
De hoogte van deze trede wordt berekend naar rato van het verstreken deel van een jaar sinds de verjaardag.
 - d. De werknemer die in dienst treedt en op dat moment 23 jaar of ouder is, ontvangt met ingang van de eerstvolgende vierde kalenderjaarperiode ná zijn indiensttreding een gedeeltelijke trede.
De hoogte van deze trede wordt berekend naar rato van het verstreken deel van een jaar sinds de indiensttreding.
 - e. Het basisuursalaris van de werknemer die de leeftijdschalen en de overgang als bedoeld in sub b. is gepasseerd, wordt met ingang van de vierde periode van elk kalenderjaar met één trede verhoogd tot het maximum van de salarisschaal is bereikt met inachtneming van sub b. en c.
De laatste toe te kennen trede kan kleiner zijn dan een volledige trede.

- f. Indien de werknemer een hoger ingeschaalde functie gaat vervullen, wordt zijn basisuursalaris verhoogd met de helft van de trede van de nieuwe salarisschaal, tenzij de werknemer in die situatie 23 jaar of jonger is. Dan wordt het basisuursalaris dat hoort bij zijn leeftijd toegekend.

4. Uitbetaling van de salarissen vindt plaats eenmaal per 4 weken.

Artikel 18 Algemene salarisaanpassing

1. De basisuursalarissen, basissalarissen, periodesalarissen, schalen en toeslagen worden verhoogd:
 - per 22 mei 2017 met 1,75%
 - per 21 mei 2018 met 1,75%
2. Bij de berekening van de aanpassing van de salaristabellen wordt uitgegaan van het bijgehouden niet afgeronde periodeloon. Daaruit wordt het uurloon berekend en naar boven afgerond op hele centen. Met het aldus vastgestelde uurloon wordt het periodeloon berekend.

Artikel 19 Toeslagen en vergoedingen

19.1 Vervangingstoelage

1. a. Albert Heijn streeft ernaar te voorkomen dat een werknemer in een hoger ingeschaalde functie vervangt.
- b. Indien de werknemer toch in een hoger ingeschaalde functie vervangt moet deze vervanging zijn overeengekomen en vastgelegd. Gedurende de tijd van de vervanging heeft de werknemer met inachtneming van sub d, recht op een vervangingstoelage.
- c. Bij vervanging ontvangt de werknemer per 30 december 2013 een toeslag van € 6,50 per dienst ongeacht de duur van de vervanging in deze dienst.
- d. Er bestaat geen recht op een vervangingstoelage:
 - indien de werknemer een persoonlijke toeslag ontvangt vanwege een hoger betaalde functie uit het verleden, die hoger of gelijk is aan de vervangingstoelage. Indien de persoonlijke toeslag teruggerekend per dienst lager is € 6,50 wordt het verschil als vervangingstoelage toegekend;
 - indien de werknemer vervangt in het kader van zijn opleiding om praktijkervaring op te doen.
- e. Het bedrag van de vervangingstoelage zoals bedoeld in sub c. wordt aangepast met de algemene salarisaanpassingen zoals afgesproken in de CAO. Zodra door de achtereenvolgende aanpassingen de toeslag met tenminste een halve euro is

toegenomen, wordt de toeslag met een halve euro verhoogd.

19.2 Koudetoeslag

- a. Aan werknemers die werkzaamheden verrichten in mechanisch gekoelde ruimten die een temperatuur hebben van minder dan 7°C, wordt voor elk vol uur een bruto toeslag betaald van € 0,26 per 29 december 2014 en € 0,27 per 22 mei 2017.
- b. De toeslag wordt als een vast bedrag per periode uitgekeerd indien de werknemer in de uitoefening van zijn functie gedurende een vast aantal uren per periode in de gekoelde ruimten werkzaamheden verricht.
- c. De toeslag wordt als een variabel bedrag per periode uitgekeerd indien de werknemer incidenteel, bijvoorbeeld door vervanging, in gekoelde ruimtes werkzaamheden verricht.

19.3 Consignatie

- a. Een werknemer kan consignatie worden aangezegd. De consignatiedienst zal volgens een rooster, zoveel als mogelijk, over de daarvoor in aanmerking komende werknemers gespreid worden, teneinde de persoonlijke belasting en het inkomenseffect beperkt te houden. De reisduur van de verblijfplaats van de geconsigneerde werknemer naar het distributiecentrum dient zo kort mogelijk, en in principe niet langer dan 30 minuten te zijn. Indien de geconsigneerde werknemer is opgeroepen teneinde werkzaamheden te verrichten, dient na afloop van dat werk de wettelijke minimale rustduur in acht te worden genomen.
- b. De geconsigneerde werknemer ontvangt de volgende bruto toeslagen per uur:
 - voor consignatieuren gelegen tussen maandag 0.00 uur en vrijdag 24.00 uur:
 - € 1,07 per 12 september 2016
 - € 1,09 per 22 mei 2017
 - € 1,11 per 21 mei 2018
 - voor consignatieuren gelegen tussen zaterdag 0.00 uur en 24.00 uur:
 - € 1,88 per 12 september 2016
 - € 1,91 per 22 mei 2017
 - € 1,95 per 21 mei 2018
 - voor consignatieuren gelegen tussen zondag 0.00 uur en 24.00 uur:
 - € 2,15 per 12 september 2016
 - € 2,19 per 22 mei 2017
 - € 2,22 per 21 mei 2018
- c. Indien de geconsigneerde werknemer is opgeroepen, zal naast de tijd gedurende welke

arbeid is verricht, de reistijd beloond worden als overwerk artikel 8 lid 5 respectievelijk artikel 9 lid 3.

Artikel 20 Beloning ingeleend personeel

Uitzendkrachten worden beloond volgens Salarisschaal A in Bijlage II.

6. Vakantierechten, arbeidsduurverkorting en roostervrije seniorendagen

Artikel 21 Vakantierechten

1. Het vakantiejaar loopt van de eerste dag van de eerste betalingsperiode van enig jaar tot en met de laatste dag van de 13^e betalingsperiode van dat jaar.
 2. a. Werknemers met een volledig dienstverband hebben op jaarbasis recht op 208 vakantie-uren met behoud van salaris.
Vakantierechten worden gekweekt op basis van het aantal uitbetaalde uren niet zijnde overwerkuren, tot een maximum van 208 uren.
 - b. Voor de periodes aan het begin en het einde van het dienstverband geldt eveneens dat vakantierechten worden toegekend op basis van het aantal betaalde uren, niet zijnde overuren, in die perioden.
 - c. Vakantie wordt alleen over het aantal te werken uren volgens het werkrooster genoten.
 - d. Opname van vakantie vindt plaats in uren. Bij opname van een hele dag (respectievelijk hele dagen) vakantie wordt het vakantierecht verminderd met het aantal werkelijk te werken uren volgens het werkrooster van de desbetreffende dag (respectievelijk dagen).
Eventueel ingeplande arbeidsduurverkortingsuren blijven daarbij buiten beschouwing.
3. Vakantie-uren moeten worden opgenomen in het kalenderjaar dat aanvangt tijdens het vakantiejaar, en dienen in overleg met werkgever te worden vastgesteld. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer.
 4. Vakantie-uren dienen in het opnamejaar bedoeld in lid 3 van dit artikel, te worden opgenomen, behoudens in geval van ziekte of indien er individueel afwijkende afspraken zijn gemaakt.
 5. a. Het minimum aantal dagen waarop jaarlijks aaneengesloten vakantie-uren dienen te worden opgenomen bedraagt 10, behalve indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en daardoor onvoldoende vakantierecht kweekt.

- b. Indien de werknemer dat wenst kan hij 15 dagen aaneengesloten vakantie opnemen, uiteraard mits hij zoveel vakantie heeft gekweekt.
6. De werknemer kan in overleg met de werkgever een keer per twee jaar zes weken aaneengesloten vakantie opnemen. Hiervoor kunnen mede de gespaarde uren zoals bedoeld in artikel 28 worden opgenomen.
Indien van deze zes weken vier weken of meer tijdens het hoogseizoen worden opgenomen, mogen in het voorafgaande of opvolgende kalenderjaar maximaal twee weken vakantie in het hoogseizoen liggen.
7. a. Indien volgens rooster op vrijdagnacht of zaterdag wordt gewerkt, en de medewerker op de opvolgende maandag een vrije dag wenst op te nemen, zal dit in principe worden toegestaan.
- b. Indien op zaterdag wordt gewerkt is in de week waarin die zaterdag valt voor het uitroosteren geen enkele andere dag bij voorbaat uitgesloten. Uitrustering zal onder meer op basis van de geïnventariseerde wensen, en in overleg met de betrokken medewerkers plaatsvinden.
8. Gedurende de weken zoals bedoeld in lid 10 van artikel 25 wordt een verzoek tot opname van vakantiedagen individueel beoordeeld. De opname zal worden toegestaan, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Dit zal aan betrokkene worden toegelicht.
9. Werknemers in continudienst mogen per vakantiejaar slechts twee snipperdagen laten samenvallen met zaterdag, zondag of een algemeen erkende Christelijke feestdag.

Artikel 22 Extra vakantierechten

1. Werknemers, die in een kalenderjaar tenminste 25 jaar in dienst zijn, hebben jaarlijks recht op 24 uren extra vakantie.
2. a. Werknemers, die in een kalenderjaar een leeftijd hebben volgens onderstaande tabel, kunnen de navolgende extra vakantie-uren per jaar opnemen, boven de in artikel 21 vermelde uren:
- | | |
|-----------------------|---------|
| 45 tot en met 49 jaar | 24 uren |
| 50 tot en met 54 jaar | 36 uren |
| 55 tot en met 59 jaar | 40 uren |
| 60 jaar | 56 uren |
| 61 jaar | 72 uren |

62 jaar	88 uren
63 jaar	104 uren
64 jaar	120 uren

De extra vakantie-uren, zoals bedoeld onder lid 1 van dit artikel verhogen de in deze tabel aangegeven rechten niet.

- b. Lid 2a. geldt niet voor werknemers op wie artikel 29 (Roostervrije Seniorendagen) van toepassing is.
3. Opname van de extra vakantie-uren geschiedt in overleg met de werkgever conform het gestelde in artikel 21 lid 2d.
 4. Werknemers met een onvolledig dienstverband verkrijgen de extra vakantie-uren naar verhouding.

Artikel 23 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagweekjaar is gelegen tussen:
 - 6^e t/m 5^e periode van ieder jaar voor werknemers, die na 17 mei 1976 in dienst zijn getreden;
 - 8^e t/m 7^e periode van ieder jaar voor werknemers, die vóór 17 mei 1976 in dienst zijn getreden.
2. a. Werknemers ontvangen 8% vakantietoeslag.

De vakantietoeslag wordt berekend op basis van de aan een werknemer in het vakantietoeslagweekjaar uitbetaalde uren, niet zijnde overuren, tegen het basisuursalaris op het moment van uitbetalen, vermeerderd met maximaal 13 maal de op de werknemer op het moment van uitbetalen van toepassing zijnde vaste toeslagen per periode.
- b. Werknemers genoemd in artikel 3 onder lid 4 kweken 8% vakantietoeslag over de aan hen uit te betalen gewerkte uren, niet zijnde overuren.
3. Voor werknemers van 23 jaar en ouder geldt een minimum vakantietoeslag van bruto € 2.031,26 per 12 september 2016, € 2.066,88 per 22 mei 2017 en € 2.102,97 per 21 mei 2018 als zij het gehele kweekjaar voor vakantietoeslag een volledig dienstverband hebben gehad.
4. Zij die niet het gehele vakantietoeslagweekjaar in dienst zijn geweest, of een onvolledig dienstverband hebben, ontvangen de minimum vakantietoeslag naar verhouding van de duur van het dienstverband ten opzichte van het vakantietoeslagweekjaar.
5. De minimum vakantietoeslag geldt niet voor werknemers genoemd in artikel 3 onder lid 4.

6. a. In de 5^e betalingsperiode van elk jaar wordt de vakantietoeslag uitbetaald.
- b. Werknemers genoemd in artikel 3 onder lid 4 ontvangen de gekweekte vakantietoeslagrechten tegelijk met de uitbetaling van de door hen gewerkte uren.
7. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke betalingsperiode van 4 weken waarin is gewerkt en waarvoor nog geen vakantietoeslag werd uitbetaald, deze alsnog uitgekeerd.

Artikel 24 Arbeidsduurverkorting

1. a. Een werknemer met een volledig dienstverband heeft recht op 184 uur arbeidsduurverkorting per kalenderjaar, met inachtneming van lid 2.
- b. Een werknemer met een volledig dienstverband, die 45 jaar of ouder is en voor wie artikel 29 van toepassing is, heeft recht op 115 uur arbeidsduurverkorting per kalenderjaar, met inachtneming van lid 2.
2. a. Een werknemer met een volledig dienstverband heeft recht op extra uren arbeidsduurverkorting (ADV) per kalenderjaar op basis van de ploegentoeslag verbonden aan het werkrooster waarin de werknemer daadwerkelijk werkzaam is.

b. Deze extra uren worden als volgt vastgesteld:

Indien de ploegentoeslag bedraagt:

<	1%:	3 uur
≥	1 of < 2%:	6 uur
≥	2 of < 3%:	9 uur
≥	3 of < 4%:	12 uur
≥	4 of < 5%:	15 uur
≥	5 of < 6%:	18 uur
≥	6 of < 7%:	21 uur
≥	7 of < 8%:	24 uur
≥	8 of < 9%:	27 uur
≥	9 of < 10%:	30 uur
≥	10 of < 11%:	33 uur

≥	11 of < 12%:	37 uur
≥	12 of < 13%:	40 uur
≥	13 of < 14%:	43 uur
	14% en meer:	46 uur.

- c. Een werknemer in continudienst heeft recht op 52 uur extra arbeidsduurverkortingsuren conform lid 1 naar verhouding van de feitelijke arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur.
3. a. Een werknemer met een onvolledig dienstverband heeft recht op arbeidsduurverkortingsuren conform lid 1 naar verhouding van de feitelijke arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur.
 - b. Een werknemer met een onvolledig dienstverband, werkzaam in een werkrooster waaraan een ploegentoeslag is verbonden, heeft recht op extra arbeidsduurverkortingsuren conform lid 2 naar verhouding van de feitelijke arbeidsduur ten opzichte van de normale arbeidsduur.
4. De werknemer die in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, kweekt, met inachtneming van het hierboven bepaalde, vanaf het moment van indiensttreding naar rato een recht op arbeidsduurverkortingsuren.
 5. Indien een werknemer na de eerste dag van de eerste periode van het kalenderjaar uit dienst treedt, geldt het in lid 4 bepaalde op overeenkomstige wijze.
 6. Indien een werknemer in de loop van een kalenderjaar van een werktijdregeling waaraan geen ploegentoeslag is verbonden, overgaat naar een werktijdregeling waaraan een ploegentoeslag is verbonden of omgekeerd, dan kweekt betrokkene vanaf die datum, met inachtneming van het onder lid 1 en 2 gestelde, naar rato arbeidsduurverkortingsuren.
 7. Een werknemer die deelneemt aan de deeltijd-VUT heeft naar rato van deelname aan die regeling verminderd recht op arbeidsduurverkortingsuren.

Artikel 25 Opname van arbeidsduurverkortingsuren

1. Arbeidsduurverkortingsuren worden opgenomen in hele en halve roostervrije dagen of op een andere wijze, met in achtneming van het overigens in dit artikel bepaalde.

2. Het vaststellen van de wijze waarop de arbeidsduurverkorting, zoals bedoeld in lid 1 kan worden opgenomen, wordt overgelaten aan het overleg tussen de werkgever en ondernemingsraad. Daarbij kan niet worden afgeweken van het onder lid 3 gestelde.
3. a. Arbeidsduurverkorting zoals bedoeld in lid 2 moet worden opgenomen in één of meer al dan niet aaneengesloten blokken van halve of hele dagen, overeenkomend met het op de desbetreffende halve of hele dagen te werken uren volgens werkrooster.

Op dit principe zijn de volgende uitzonderingen mogelijk:

1. indien de normale dagelijkse arbeidstijd van werknemer minder dan een halve dag bedraagt;
 2. indien na eerdere opname minder dan een halve dag overblijft;
 3. indien de opname per dag is ingeroosterd.
- b. Bij de inroostering van arbeidsduurverkorting zal zoveel mogelijk spreiding plaatsvinden over dag-, nacht- en avonddiensten.
4. Met inachtneming van de uitkomst van het onder lid 2 bedoelde overleg, moet opname van arbeidsduurverkortingsuren geschieden in overleg tussen werkgever en werknemer.
 5. De uren arbeidsduurverkorting, zoals bedoeld in lid 1 moeten worden opgenomen tussen de eerste dag van de eerste periode en de laatste dag van de dertiende periode.
Niet tijdig opgenomen arbeidsduurverkortingsuren, dat het maximum aantal te sparen arbeidsduurverkortingsuren zoals genoemd in artikel 28 lid 1a. te boven gaat, komen te vervallen.
 6. Indien een arbeidsduurverkortingsdag (c.q. halve dag) zoals bedoeld in lid 1 in de vakantie mocht komen te vallen, dan worden naar evenredigheid minder vakantie uren op de opgebouwde vakantierechten in mindering gebracht.
 7. Bij beëindiging van het dienstverband worden arbeidsduurverkortingsuren die niet voor de beëindiging opgenomen konden worden uitbetaald.

N.B. Uitdrukkelijk zij vermeld dat de arbeidsduurverkortingsuren ook in de opzegtermijn kunnen worden genoten.

8. Indien een werknemer méér arbeidsduurverkortingsuren heeft opgenomen dan rechtens de lengte van zijn dienstverband in dat jaar zijn ontstaan, dan moeten deze uren aan de werkgever worden terugbetaald.

9. Aan de werknemer met een dienstverband voor maximaal 12 uren per week, worden de arbeidsduurverkortingsuren uitbetaald, tenzij de werknemer er de voorkeur aan geeft de arbeidsduurverkortingsuren in tijd op te nemen.
10. a. Gedurende maximaal 12 weken per jaar kan de werknemer geen arbeidsduurverkortingsuren opnemen.
 - b. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad de weken aanwijzen, waarin in beginsel geen arbeidsduurverkortingsuren kan worden opgenomen.
 - c. De werknemer die in de conform lid b. vastgestelde weken toch arbeidsduurverkortingsuren wil opnemen, kan hiertoe een verzoek indienen bij zijn direct leidinggevende.
 - d. Het verzoek moet uiterlijk twee weken voor de aanvang van een onder b. bedoelde week ingediend zijn.
 - e. De werkgever beslist binnen een week over inwilliging of afwijzing van het verzoek.
 - f. De werkgever kan het verzoek afwijzen op grond van de bedrijfsdrukke en de benodigde bezettingsgraad in de onder b. bedoelde weken.

Artikel 26 Arbeidsongeschiktheid en arbeidsduurverkortingsuren

1. Bij arbeidsongeschiktheid op dagen respectievelijk weken waarin de wekelijkse arbeidsduur minder dan 40 bedraagt door dagelijkse geplande opname van arbeidsduurverkortingsuren, bestaat geen mogelijkheid de desbetreffende arbeidsduurverkortingsuren op een ander moment te compenseren.
2. Ten aanzien van de arbeidsduurverkortingsuren die in de vorm van halve of hele roostervrije dagen worden opgenomen is de duur van de arbeidsongeschiktheid bepalend voor het eventueel vervallen van de arbeidsduurverkortingsuren.
Per 4 weken aaneengesloten ziekte vervalt 1/13 deel van dit arbeidsduurverkortingsrecht.
3. Indien een werknemer ziek wordt (is) op de arbeidsduurverkortingsdag (c.q. halve dag) dan kan de arbeidsduurverkortingsuren op een ander moment worden opgenomen, met inachtneming van lid 1.
4. Een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de AAW/WAO, WIA en de ZW, heeft in verhouding tot het aantal uren dat betrokkene werkt recht op arbeidsduurverkortingsuren. Indien de arbeidsongeschiktheid op enig moment gaat toe- of afnemen, dan gaat vanaf hetzelfde moment minder of meer recht op arbeidsduurverkortingsuren ontstaan.

Mocht betrokkene volledig arbeidsongeschikt in de zin van de AAW/WAO of WIA worden, dan vervalt het recht op eventueel niet opgenomen arbeidsduurverkortingsuren.

Artikel 27 Werkgelegenheid en arbeidsduurverkorting

1. Werkgever zal de, als gevolg van invoering van arbeidsduurverkorting, vrijkomende uren zoveel als dat mogelijk is bezetten en bij voorkeur door werkloze jongeren. Vrijkomende uren zullen niet worden bezet door uitzendkrachten of als overwerk worden aangeboden.
2. De overeengekomen arbeidsduurverkorting op jaarbasis kan in overleg tussen partijen of teniet worden gedaan; of zodanig worden geprogrammeerd, dat de arbeidstijd per week wordt verkort.

Artikel 28 Sparen van vakantierechten en arbeidsduurverkortingsrechten

1. a. Een werknemer met een volledig dienstverband kan elk kalenderjaar jaarlijks 48 vakantie-uren, extra vakantie-uren zoals bedoeld in artikel 22 lid 1 en 2, alsmede 40 arbeidsduurverkortingsuren sparen.

b. Voor een werknemer met een onvolledig dienstverband wordt het aantal te sparen uren zoals genoemd in sub a. vastgesteld naar rato van het aantal contracturen.
2. Indien een werknemer in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, kan betrokkene in dat betreffende jaar, met inachtneming van het hierboven bepaalde, vanaf het moment van indiensttreding, naar rato vakantie-uren en arbeidsduurverkortingsuren sparen.
3. Indien een werknemer ná de eerste dag van de eerste periode van het kalenderjaar uit dienst treedt geldt het in lid 2 bepaalde op overeenkomstige wijze.
4. De gespaarde uren kunnen als betaald verlof worden opgenomen.
Voorbeelden hiervan zijn:
 - ouderschapsverlof
 - studieverlof
 - lang durende vakantie
 - calamiteitenverlof
 - verkorting werktijd
 - eerder stoppen met werken dan het pensioneringsmoment.
5. In overleg tussen werknemer en werkgever zal de wijze en het moment van opname van het verlof worden vastgesteld. Hierbij zal een afweging van belangen plaatsvinden.

Artikel 29 Roostervrije Senioren dagen (RSD)

1. a. Werknemers met een volledig dienstverband, in de leeftijdscategorie 45 t/m 52 jaar, die de functies vervullen zoals opgenomen in de takenmatrix magazijnmedewerker, employee acculaadstation en (all-round) service-monteur zullen gedurende 23 perioden van twee weken per jaar één dag, niet behoeven te werken.
 - b. Werknemers met een volledig dienstverband, in de leeftijdscategorie 53 jaar en ouder, die de functies vervullen zoals opgenomen in de taken matrix magazijnmedewerker, employee acculaadstation en (all-round) servicemonteur zullen gedurende 46 weken per jaar één dag, niet behoeven te werken.
 - c. Werknemers, in de leeftijdscategorie 60 jaar of ouder met een volledig dienstverband die met ingang van 14 augustus 2017 hun dienstverband laten aanpassen naar 128 contracturen per periode behouden hun oorspronkelijke RSD aanspraak waarbij ze gedurende 46 weken per jaar één dag, niet behoeven te werken.
Werknemers, in de leeftijdscategorie 60 jaar of ouder met een dienstverband tussen de 128 en 160 contracturen, die met ingang van 14 augustus 2017 hun dienstverband willen laten aanpassen naar 128 contracturen per periode, behouden hun oorspronkelijke RSD aanspraak.
 - d. Werknemers binnen DC Zaandam die op 15 april 2017 in dienst zijn van Albert Heijn en een functie gaan vervullen in het gemechaniseerd distributiecentrum van DC Zaandam, behouden hun recht op RSD.
2. Werknemers die per 1 januari 2002 reeds deelnemen aan de RSD-regeling, maar niet een functie vervullen zoals genoemd in lid 1 zoals dat luidt per 1 januari 2002, behouden hun dan bestaande rechten. Daar komen geen nieuwe rechten meer bij.
3. a. Werknemers met een dienstverband van méér dan 128 contracturen per periode van vier weken ontvangen RSD naar rato van hun aantal contracturen.
 - b. Werknemers die ziek zijn en weer gedeeltelijk werken (of op basis van arbeidstherapie werkzaam zijn), worden niet ingeroosterd op hun gebruikelijke RSD dag.
 - c. Werknemers die ziek zijn en weer gedeeltelijk werken ontvangen RSD naar rato van het aantal ingeroosterde uren.
 - d. Werknemers met een dienstverband van méér dan 128 contracturen per periode van vier weken die gedeeltelijk arbeids(on)geschikt zijn verklaard door het UWV overeenkomstig de WIA of de WAO en die voor méér dan 80% van hun oorspronkelijke contracturen zijn ingeroosterd, ontvangen RSD naar rato van het aantal ingeroosterde uren.

- e. Onder ingeroosterde uren in sub c en d van dit artikel worden naast gewerkte uren tevens verstaan eventueel opgenomen ADV-uren, vakantie-uren en BCD-uren.
4. a. Over de inroostering van roostervrije senioredagen wordt vooraf, per kalenderjaar overlegd met de Ondernemingsraad.
- b. Inroostering geschiedt zoveel mogelijk in hele diensten en op een zodanige manier dat het fysieke belastingpatroon wordt doorbroken. Indien de roostervrije senioredag in een nachtdienst valt, zal deze aan het einde of aan het begin van de nachtdienst week worden uitgeroosterd.
- c. De individuele inroostering van roostervrije senioredagen vindt plaats in overleg met de werknemer.
- d. Bij het genieten van een roostervrije senioredag in een werkrooster waarin per dag 7,5 uur wordt gewerkt en 0,5 uur arbeidsduurverkorting wordt opgenomen, wordt 7,5 uur RSD toegekend, en neemt de werknemer 0,5 uur arbeidsduurverkorting op.
5. Er bestaat geen recht op vervangend vrijaf, indien men de roostervrije senioredag niet heeft kunnen genieten wegens ziekte of buitengewoon verlof. Het rooster is hierbij bepalend.
6. Roostervrije senioredagen komen nimmer in aanmerking voor uitbetaling in geld.
7. a. Het is verboden om op roostervrije senioredagen elders in dienstverband of voor eigen rekening betaalde werkzaamheden te verrichten.
- b. Op roostervrije senioredagen kan aan werknemers vallende onder de regeling geen overwerk worden opgedragen.
- c. Tijdens opname van roostervrije senioredagen zal voor werknemers vallende onder de regeling geen consignatiedienst worden ingeroosterd.
8. Een werknemer heeft recht op RSD ingaande periode 1 van het kalenderjaar waarin betrokkene 45 jaar wordt c.q. recht op extra RSD ingaande periode 1 van het kalenderjaar waarin betrokkene 53 jaar wordt.
9. Gezien de functie van RSD, namelijk bijdragen aan het verminderen van het aantal arbeidsongeschikten in de toekomst, alsmede vermindering van het ziekteverzuim, zullen de roostervrije senioredagen bij alle werknemers worden ingeroosterd, zodra zij daarvoor in aanmerking komen.

10. De werkgever zal de productieve uren die ten gevolge van de regeling Roostervrije Senioren Dagen niet meer bezet worden, herbezetten.

7. Buitengewoon verlof, verlof aansluitend aan het bevallingsverlof, ouderschapsverlof, verlof etnische feestdagen

Artikel 30 Buitengewoon verlof

1. In de volgende gevallen wordt verzuim, voor zover binnen het werkrooster noodzakelijk, doorbetaald, indien hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan:
- huwelijk van eigen kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: 1 dag;
 - eigen huwelijk met inbegrip van ondertrouw: 3 dagen;
 - 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
 - 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders en (aangehuwde) grootouders: 1 dag.

Het buitengewoon verlof bij huwelijk en huwelijksjubileum is ook van toepassing indien in plaats van een huwelijk sprake is van geregistreerd partnerschap.

b. Bevalling:

- bij bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont: gedurende de bevalling.

N.B. De wet Arbeid en zorg bepaalt bovendien dat er gedurende een tijdvak van vier weken na de bevalling recht bestaat op 2 dagen doorbetaald zogenaamd kraamverlof.

c. Overlijden:

- overlijden van de echtgenote/echtgenoot, inwonende eigen, pleeg- of stiefkinderen: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie;
- overlijden van aangehuwde kinderen en ouders: 3 dagen;
- overlijden van schoonouders indien de werknemer de begrafenis of crematie moet regelen: 3 dagen;
- begrafenis of crematie van grootouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen: 1 dag.

d. Ziekte:

- Ziekte waarbij levensgevaar aanwezig is van echtgenote/echtgenoot, eigen-, pleeg-, of stiefkinderen: een door de werkgever vast te stellen tijd.

e. Zakenjubilea:

- 12,5-, 25-, 40-, en 50 jarig eigen zakenjubileum: 1 dag.

f. Overige:

- voor het doen van een door het bedrijf nuttig geacht examen of tentamen: 1 dag;
- voor het vervullen van een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting: 2 dagen.

g. Extra buitengewoon verlof.

In geval van:

- ernstige ziekte thuis;
- bijzondere omstandigheden (overmacht);
- overlijden echtgeno(o)te;
- overlijden inwonende (pleeg-)kind(eren);

een per geval te regelen, door de werkgever vast te stellen, aantal vrije dagen.

h. Indien de medewerker en zijn leidinggevende van mening verschillen over de toepasselijkheid van lid 1 sub d of lid 1 sub g eerste platte streepje in de situatie waarin de medewerker verkeert, oordeelt de Director HRBP Supply Chain over de toepasselijkheid.

2. Doktersbezoek.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij, indien enigszins mogelijk, dokters-, tandartsbezoek en fysiotherapie buiten werktijd en dus voor eigen rekening regelt. Indien het toch binnen werktijd moet plaatsvinden, dient dit zoveel mogelijk aan het begin of aan het einde van de werkdag afgesproken te worden. Dit geldt in versterkte mate indien het vervolgafspraken betreft.

3. In de periode van 5 jaar, voorafgaande aan zijn pensionering, heeft de werknemer eenmaal recht op maximaal 5 dagen verlof, met behoud van loon, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensionering.

4. Voor het verrichten van onbezoldigde activiteiten in vertegenwoordigende organen van algemeen belang heeft de werknemer recht op maximaal 3 dagen per jaar verlof, met behoud van loon, mits het werk dit toelaat.

5. Ten behoeve van buitenlandse werknemers wordt $\frac{3}{4}$ uur per week doorbetaald verlof gegeven gedurende 1 jaar, mits deze tijd aangewend wordt voor het volgen van een cursus Nederlandse taal en betrokkene op 1 oktober 1979 in dienst was.

6. De werknemer die arbeid in ploegdienst of continudienst verricht en aanspraak kan maken op buitengewoon verlof, heeft bovendien recht op één extra vrije nacht, ingeval deze werknemer

volgens de werktijdregeling nachtdienst heeft en de nacht na de buitengewoon verlofdag zou moeten werken.

7. Voor de toepassing van dit artikel wordt met het huwelijk gelijk gesteld een andere duurzame samenlevingsvorm van de werknemer die van tevoren schriftelijk aan werkgever kenbaar is gemaakt, of registratie conform de wet Geregistreerd Partnerschap.

Artikel 31 Verlof aansluitend aan het bevallingsverlof

In aansluiting op het bevallingsverlof kan 4 weken onbetaald verlof worden opgenomen. Dit dient tenminste 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum aan de afdeling personeelszaken kenbaar te zijn gemaakt.

Artikel 32 Ouderschapsverlof

1. De werknemer kan, inclusief het wettelijk recht op ouderschapsverlof, direct aansluitend aan het bevallingsverlof maximaal 52 maal de omvang van de arbeidsduur per week ouderschapsverlof opnemen.
Dit verlof moet binnen een jaar worden opgenomen.
2. Indien en voor zover geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid van uitbreiding van ouderschapsverlof zoals bedoeld in lid 1, kan beroep worden gedaan op de wettelijke regeling ten aanzien van ouderschapsverlof.
3. De melding van de wens tot opname van het wettelijk verlof en de uitbreiding van het verlof zoals aangegeven in lid 1 van dit artikel moet vier maanden voor de ingangsdatum van het verlof plaatsvinden.
4. Gedurende het verlof bestaat geen recht op salaris en overige arbeidsvoorwaarden.
5. Over de verlofuren bouwt de werknemer geen ouderdoms- en nabestaandenpensioen op. Na afloop van het verlof zal de opbouw van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen onder aftrek van de verlofperiode worden voortgezet.
6. Voor gehuwde werknemers of samenwonenden die zich bij het pensioenfonds als zodanig hebben aangemeld en middels een schriftelijke bevestiging zijn geaccepteerd, wordt tijdens de periode van het ouderschapsverlof het op grond van de pensioenregeling verzekerde partner- en wezenpensioen voor zover dat betrekking heeft op de verlofuren, op risicobasis voortgezet. De kosten van de risicoverzekering komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 33 Verlof en andere faciliteiten voor vakbondsactiviteiten

De werkgever stelt ten behoeve van het bedrijvenwerk van de vakbonden die partij zijn bij deze CAO buitengewoon verlof en een aantal andere faciliteiten ter beschikking zoals beschreven in Bijlage VIII bij deze CAO.

Artikel 34 Verlof etnische feestdagen

Werknemers, behorende tot etnische groeperingen, worden desgewenst in gelegenheid gesteld vakantiedagen, en als het saldo daarvan niet toereikend is, verlof voor eigen rekening op te nemen voor etnische feestdagen.

Artikel 35 Aanvulling uitkering bij zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en doorbetaling kortdurend zorgverlof

1. a. Indien de werknemer zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof geniet zal de werkgever de geldelijke uitkering die de werknemer ontvangt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen tijdens het verlof aanvullen tot 100% van het bruto loon indien de geldelijke uitkering lager is dan dat percentage.
De werknemer is verplicht de werkgever te machtigen de geldelijke uitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen in ontvangst te nemen.
- b. De werkgever zal bij doorbetaling van 70% van het loon bij kortdurend zorgverlof de hoogte van de doorbetaling niet maximeren op 70% van het maximum dagloon, bedoeld in Wet financiering sociale verzekeringen.

8. Arbeidsongeschiktheid

Artikel 36 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. In geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval zal werkgever aan de werknemer, tenzij deze valt onder artikel 3 lid 4, of de werknemer een uitkering ontvangt krachtens de IVA-regeling, de volgende uitkering doen:
 - a. - gedurende de eerste 26 weken: 100% van het loon;
 - gedurende de volgende 26 weken: 90% van het loon;
 - gedurende de daarop volgende 52 weken: 80% van het loon.

Loon is het bruto periodesalaris, vermeerderd met eventuele vaste toeslagen op basis van 3 voorafgaande perioden van 4 weken aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

- b. Tijdens het tweede ziektejaar zal tenminste het voor de werknemer geldende minimumloon worden doorbetaald.

2. Indien de medewerker in het tweede ziektejaar tenminste 25% van zijn contracturen werkt (incl. arbeidstherapie) zal voor deze uren het loon 100% worden doorbetaald. Voor de resterende ziekte uren zal de doorbetaling van het loon worden aangevuld tot 90%.
3. Na 104 weken uitkering of indien op een eerder moment een uitkering krachtens de IVA-regeling is toegekend, is de CAO betreffende aanvulling op uitkeringen krachtens de WIA bij arbeidsongeschiktheid van toepassing, indien en voor zover aan de daarin gestelde voorwaarden is voldaan.
4. a. Indien werkgever en werknemer in onderling overleg gezamenlijk het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen verzoeken de wachttijd van 104 weken voor de toekenning van een WIA-uitkering te verlengen, zal werkgever gedurende deze verlenging aan werknemer per periode 80% van het loon doorbetalen zoals genoemd in lid 1 van dit artikel.

b. Indien het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen het tijdvak gedurende welke de werkgever bij arbeidsongeschiktheid maximaal verplicht is het loon door te betalen (2 jaar) verlengt omdat werkgever de gestelde verplichtingen op grond van de wet Poortwachter niet nakomt, zal werkgever gedurende deze verlenging aan werknemer per periode 80% van het loon doorbetalen als genoemd in lid 1 van dit artikel.

c. De duur van de verlenging zoals hiervoor genoemd in sub b wordt in mindering gebracht op de totale duur van een aanvulling op een eventuele WIA- of WW-uitkering op grond van de CAO zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.
5. De in lid 1 en lid 4 van dit artikel bedoelde aanvullingen, respectievelijk uitkeringen uitgaande boven die, welke krachtens de sociale verzekeringswetgeving worden genoten zijn niet verschuldigd, indien en voor zover de werknemer in geval van ziekte dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval, ten opzichte van derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. Hieronder tevens te begrijpen de uitkering vakantietoeslag en winstdeling.

In dit geval zal de werkgever de in dit artikel vermelde betalingen aan werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op schadevergoeding.

De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen.

De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

Artikel 37 Reintegratie

1. Het streven is erop gericht de arbeidsongeschikte werknemer te reintegreren binnen of buiten de werkgever.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal werkgever altijd eerst onderzoeken of reïntegratie binnen de werkgever, dan wel een andere werkmaatschappij van Ahold Delhaize binnen Nederland mogelijk is.
3. De reïntegratie bij een andere werkgever is voltooid indien daar sprake is van een gelijke contractsvorm tussen werkgever en werknemer aan die welke met werkgever bestond. Zolang er geen gelijke contractsvorm is zal werkgever de arbeidsongeschikte werknemer detacheren of zal een terugkeergarantie gelden.
4. Indien de medewerker wordt gereïntegreerd bij de eigen of een andere werkgever zullen over de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden op individueel niveau afspraken gemaakt worden, waarbij de volgende regeling als basis dient.
 - a. Nadat het eerste ziektejaar is verstreken wordt het loon als volgt aangevuld:
 - gedurende het eerste jaar 25% van het loon tot maximaal 95%;
 - gedurende het tweede jaar 20% van het loon tot maximaal 90%;
 - gedurende het derde jaar 10% van het loon tot maximaal 80%;
 - gedurende het vierde jaar 5% van het loon tot maximaal 75% van het loon van de oorspronkelijke functie.

Voor de werknemer die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt wordt, luidt sub a. als volgt:

- a. Indien de werknemer gedurende de eerste twee ziektejaren intern of extern wordt gereïntegreerd in een functie met lagere arbeidsvoorwaarden, zal het loon als volgt worden aangevuld:
 - gedurende het eerste jaar 25% van het loon tot maximaal 95%;
 - gedurende het tweede jaar 20% van het loon tot maximaal 90%;
 - gedurende het derde jaar 10% van het loon tot maximaal 80%;
 - gedurende het vierde jaar 5% van het loon tot maximaal 75% van het loon van de oorspronkelijke functie.
- b. Het loon zoals genoemd in sub a. is het verdiende bruto salaris per periode van vier weken, vermeerderd met eventuele vaste toeslagen die meetellen voor de vaststelling van de pensioengrondslag.
- c. De aanvulling vindt plaats op basis van het aantal contracturen in de nieuwe functie.

Indien dat aantal contracturen lager is dan het aantal contracturen in de oorspronkelijke functie, wordt dat lagere aantal aangevuld.

Indien het aantal contracturen hoger is dan het aantal contracturen in de oorspronkelijke functie, vindt aanvulling plaats op basis van het aantal contracturen in de oorspronkelijke functie.

- d. In een logboek, waarin is opgenomen wat er volgens de wet Poortwachter en de daarmee samenhangende procedures binnen Albert Heijn van de werkgever en de werknemer wordt verwacht bij arbeidsongeschiktheid, kan de status van de arbeidsongeschikte medewerker worden bijgehouden.

9. Straf-, correctie- en rehabilitatiemaatregelen

Artikel 38 Inleidende schorsing

Onder inleidende schorsing wordt verstaan een verbod om gedurende een niet van tevoren te bepalen (gering) aantal dagen de functie uit te oefenen.

De inleidende schorsing dient altijd te worden opgelegd door de directe leidinggevende of diens plaatsvervanger, als onmiddellijke reactie op:

- a. de aanwezigheid van een dringende reden tot ontslag op staande voet.
Dit laatste dient schriftelijk bevestigd te worden.
- b. een verdenking van een vergrijp dat een dringende reden tot ontslag zou kunnen zijn.

Artikel 39 Straf- en correctiemaatregelen

1. Teneinde de naleving te verzekeren van de binnen de onderneming geldende regels zijn de volgende, door werkgever op te leggen straf- en correctiemaatregelen mogelijk:
 - a. berisping, mondeling of schriftelijk;
 - b. schadevergoeding in gevallen van grove schuld of nalatigheid;
 - c. schorsen voor ten hoogste 3 dagen;
 - d. ontslag wegens dringende reden met ingang van datum waarop dit ontslag aan werknemer wordt meegedeeld (schriftelijk), na een voorafgaande inleidende schorsing.
2. Tegen de opgelegde maatregelen genoemd in lid 1b en 1c is beroep mogelijk bij de leidinggevende van degene die de maatregel heeft opgelegd. Werknemer heeft het recht zich te voorzien van bijstand.
3. De ondernemingsraad zal, voor zover het een onder lid 1 b. t/m d. bedoelde maatregel betreft, bij voorkeur via het lid dat geacht wordt werknemer te vertegenwoordigen, zo enigszins mogelijk in de beslissing worden gekend, respectievelijk over de beslissing worden ingelicht.

Artikel 40 Rehabilitatie

Mocht blijken dat de inleidende schorsing niet gerechtvaardigd was, dan dient betrokkene volledig te worden gerehabiliteerd in de kring van personen die van de genomen maatregel op de hoogte konden zijn.

10. Concernregelingen

Artikel 41 Concernregelingen

Alle met de vakbonden overeengekomen concernregelingen zijn ook van toepassing voor de werknemers die onder de CAO vallen indien dat blijkt uit de bepalingen over de werkingssfeer van die regelingen. Deze regelingen zijn op het moment van afsluiten van deze CAO:

- de CAO betreffende aanvullingen op uitkeringen krachtens de WAO bij Arbeidsongeschiktheid (WAO CAO) en de Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de WIA (WIA CAO).

11. Pensioen

Artikel 42 Pensioen

De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Ahold, recht geveende op een ouderdoms-, weduwe- en wezenpensioen, overeenkomstig de bepalingen van het desbetreffende pensioenreglement.

12. Seksuele intimidatie

Artikel 43 Seksuele intimidatie

1. Seksuele intimidatie, agressie en geweld moet worden bestreden.
2. Indien een werknemer geconfronteerd wordt met seksuele intimidatie, agressie en geweld en daarover een klacht wil indienen, kan betrokkene handelen volgens de bij de werkgever geldende procedure.

13. Afstapelen pallets

Artikel 44 Afstapelen pallets

1. Goederen waarvan de stapeling hoger is dan 1.85 meter vanaf de ladingdrager behoeven niet meer afgestapeld te worden, tenzij gebruik gemaakt wordt van (mechanische) hulpmiddelen.

14. Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 45 Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan met ingang van 15 april 2017 en eindigt per 14 april 2019.
Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen tot stand komen met instemming van beide partijen.

Verlenging vindt stilzwijgend plaats telkens voor de tijd van 1 jaar, tenzij één der partijen tenminste 3 maanden vóór de afloop van de overeenkomst schriftelijk kennis geeft aan de andere partij op verlenging geen prijs meer te stellen, of wijzigingen te wensen.

Aldus overeengekomen te Geldermalsen op 14 juni 2017.

Partij ter ene zijde:

Albert Heijn BV

W. Kolk

C.E.O. Albert Heijn

.....

Albert Heijn BV

N. Brassey

SVP HR Albert Heijn

.....

Partijen ter andere zijde:

CNV Vakmensen

P. Fortuin

Voorzitter

.....

CNV Vakmensen

M. den Heijer

Bestuurder

.....

Bijlage I

Funcatiegroepindeling Logistics van Albert Heijn bv

Indeling op basis van ORBA.

Funcienaam	Totaal pt. ORBA	Funcie- groep/salarisgroep
Magazijnmedewerker 1*	50	A
Magazijnmedewerker 1**	50	B
Magazijnmedewerker 2	61	C
Employee Acculaadstation	69	D
Magazijnmedewerker 3	70	D
Procescoördinator	106	G
Servicemonteur	108	G
Medewerker Besturing Support	109	G
Cockpitmedewerker	114	G
Management Assistent DC	127	H
Allround servicemonteur	130	H
Medewerker Transport Uitvoering	132	H
Administratief secretariael medewerker Facility	132	H
Capaciteitsplanner	144	I
Medewerker Transport Planning	151	I
Teamleader	151	I
Teamleider Transport Uitvoering	168	J
Shiftleader	178	K
Analist Transport	178	K
Coördinator Facility	187	K
Teamleider Transport Planning	190	K
Teamleider Techniek	191	K
Supervisor Flex	206	L

* in dienst vanaf 22 juni 2016

** in dienst vóór 22 juni 2016 en na 1 jaar in de A schaal automatisch doorgestroomd naar de B schaal

Taken Matrix Magazijnmedewerkers-functies

Magazijn medewerker 1	Magazijn medewerker 2	Magazijn medewerker 3
<p>Productie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verzamelen van orders aan de hand van voice gestuurde informatie, inclusief het correct labelen van de ladingdragers • Het horizontaal verplaatsen van dragers naar de toegewezen locatie volgens scanner/ voicegestuurde informatie • Het, eventueel met behulp van een elektrische truck, verplaatsen van ladingdragers van de laadstrekken naar de chauffeur in de vrachtauto, waarbij de drager wordt gescand en kwalitatief wordt gecheckt • Het aanvullen en afvoeren van de voorraden middelen (containers, rollies, kratten, etc) <p><i>Werkzaamheden afhankelijk van aanwezigheid specialistische processen/mechanische installaties:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitpakken producten voor carrousel • Het correct stapelen van producten in ladingdragers in Triple O • Het correct labelen van containers afkomstig van de Triple O/Carrousel of krattenpickinstallatie • Het wegrijden van de kratten vanuit de krattenpickinstallatie naar de juiste strek <p>Het wegrijden van complete containers vanuit Triple O/ Carrousel naar de juiste strek</p>	<p>Productie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op basis van scanopdracht met heftruck verplaatsen van ladingdragers van ontvangststrekken naar stelling of picklocatie • Op basis van scanopdracht verplaatsen van ladingdragers vanuit buffer naar picklocatie en waar nodig handmatig afstapelen • Het correct tellen van de voorraden in picklocaties bij telopdrachten tijdens het aanvullen <p><i>Werkzaamheden afhankelijk van aanwezigheid specialistische processen/mechanische installaties:</i></p> <p>Verzamelen van orders voor winkels op het werkstation van de carrousel.</p>	<p>Procescontrole</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het controleren op juistheid van inhoud ladingdragers (uitpunten). Het foutloos vastleggen van de resultaten conform centrale richtlijnen. • Het controleren van goederen bij ontvangst op: code, compleetheid, staat van de goederen, staat van de drager, juiste besteleenheid, pakketcontrole, juiste temperatuur, etc. Het daar waar nodig aanpassen van palletpatronen en fustsoorten etc.
<p>Processupport</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwijderen van afval / breuk en schoonhouden van de werkomgeving • Controleren werking materiaal, melden gebreken en tijdig laten wisselen van accu <p>Tellen van de voorraad</p>	<p>Processupport</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwijderen van afval / breuk en schoonhouden van de werkomgeving • Controleren werking materiaal, melden gebreken en tijdig laten wisselen van accu <p>Tellen van de voorraad</p>	<p>Processupport</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwijderen van afval / breuk en schoonhouden van de werkomgeving • Controleren werking materiaal, melden gebreken en tijdig laten wisselen van accu <p>Tellen van de voorraad</p>
		<p>Processupport</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwijderen van afval/breuk en schoonhouden van de werkomgeving • Verwijderen van afval/breuk en schoonhouden van de installatie • Verzorgen van het gebruikersonderhoud aan de installatie en signaleren van storingen • Het waar nodig inwerken van een onervaren collega op bij de functie behorende taken
	<ul style="list-style-type: none"> • Inzetbaar op taken uit functie van Magazijnmedewerker 1 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzetbaar op taken uit functie van Magazijnmedewerker 1 en 2

Bijlage II

Salaristabel Logistics van Albert Heijn bv

1. Salaristabel I, geldende voor:

- de werknemers die op of na 19 juni 2000 in dienst zijn gekomen,
- de werknemers die voor 19 juni 2000 in dienst zijn getreden en voor wie met ingang van 27 maart 2000 of later deze salaristabel van toepassing is verklaard.

2. Salarisschaal A.

Met ingang van 14 april 2017 is Salarisschaal A van toepassing voor de functie van Magazijnmedewerker 1.

Deze schaal geldt voor zowel uitzendkrachten als werknemers met een dienstverband met Albert Heijn.

- a. Het recht op arbeidsduurverkorting (zie artikel 24) zal worden uitbetaald aan de werknemers die volgens de A-schaal beloond worden. Voor een medewerker in ploegdienst bedraagt het recht op ADV op full-time basis 230 uur per jaar, voor een medewerker in dagdienst op full-time basis 184 uur per jaar.
- b. Voor de werknemers die volgens Salarisschaal A beloond worden zal de hoogte van de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid en de overwerkvergoeding worden gebaseerd op het basisuurloon, vermeerderd met het recht op ADV, omgerekend in een bedrag per uur.

Salaristabel I Distributie-organisatie met ingang van 12 september 2016 **IN EUR**

Bestemd voor werknemers die op of na 19 juni 2000 in dienst zijn getreden.

Bestemd voor werknemers die voor 19 juni 2000 in dienst zijn getreden en voor wie met ingang van 27 maart 2000 of later, deze salaristabel van toepassing is verklaard.

Schaal		A	B		C		D		E		F		
		per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode
	≤19/0			8,68	1388,80	8,84	1414,40	8,98	1436,80	9,16	1465,60		
	19/1			8,90	1424,00	9,07	1451,20	9,24	1478,40	9,44	1510,40		
	20			9,44	1510,40	9,60	1536,00	9,75	1560,00	9,94	1590,40		
	21			10,19	1630,40	10,37	1659,20	10,53	1684,80	10,73	1716,80		
	22			10,98	1756,80	11,17	1787,20	11,35	1816,00	11,56	1849,60		
	23			11,95	1912,00	12,21	1953,60	12,33	1972,80	12,37	1979,20	12,78	2044,80
maximum basisuursalaris				12,95	2072,00	13,25	2120,00	13,63	2180,80	14,30	2288,00	15,70	2512,00
tredepercentage				2,1		2,1		2,3		3,1		2,7	
trede per 12 sept 2016 per uur				0,27		0,28		0,31		0,44	0,00	0,42	

Schaal		G	H		I		J		K		L		
		per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode
Leeftijd	23	13,08	2092,80	13,67	2187,00	14,52	2323,20	15,37	2459,20	16,65	2664,00	18,34	2934,40
maximum basisuursalaris		17,26	2761,60	19,00	3040,00	20,88	3340,80	22,95	3672,00	25,23	4036,80	27,71	4433,60
tredepercentage		3,0		3,4		3,7		4,1		4,2		4,1	
trede per 12 sept 2016 per uur		0,51		0,66		0,79		0,95		1,07		1,15	

Salaristabel I Distributie-organisatie met ingang van 22 mei 2017

IN EUR

Bestemd voor werknemers die op of na 19 juni 2000 in dienst zijn getreden.

Bestemd voor werknemers die voor 19 juni 2000 in dienst zijn getreden en voor wie met ingang van 27 maart 2000 of later, deze salaristabel van toepassing is verklaard.

Schaal		A		B		C		D		E		F	
		per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode
	≤19/0			8,83	1412,80	8,99	1438,40	9,14	1462,40	9,32	1491,20		
	19/1			9,06	1449,60	9,23	1476,80	9,40	1504,00	9,60	1536,00		
	20			9,61	1537,60	9,77	1563,20	9,92	1587,20	10,12	1619,20		
	21			10,37	1659,20	10,55	1688,00	10,72	1715,20	10,92	1747,20		
	22			11,17	1787,20	11,36	1817,60	11,54	1846,40	11,76	1881,60		
	23			12,16	1945,60	12,42	1987,20	12,54	2006,40	12,58	2012,80	13,00	2080,00
maximum basisuursalaris				13,18	2108,80	13,48	2156,80	13,87	2219,20	14,55	2328,00	15,97	2555,20
tredepercentage				2,1		2,1		2,3		3,1		2,7	
trede per 22 mei 2017 per uur				0,28		0,28		0,32		0,45	0,00	0,43	

Schaal		G		H		I		J		K		L	
		per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode
Leeftijd	23	13,31	2129,60	13,91	2225,60	14,77	2363,20	15,63	2500,80	16,94	2710,40	18,67	2987,20
maximum basisuursalaris		17,56	2809,60	19,33	3092,80	21,25	3400,00	23,35	3736,00	25,67	4107,20	28,20	4512,00
tredepercentage		3,0		3,4		3,7		4,1		4,2		4,1	
trede per 22 mei 2017 per uur		0,52		0,67		0,80		0,97		1,09		1,17	

Salaristabel I Distributie-organisatie met ingang van 21 mei 2018

IN EUR

Bestemd voor werknemers die op of na 19 juni 2000 in dienst zijn getreden.

Bestemd voor werknemers die voor 19 juni 2000 in dienst zijn getreden en voor wie met ingang van 27 maart 2000 of later, deze salaristabel van toepassing is verklaard.

Schaal		A	B		C		D		E		F		
		per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode
	≤19/0			8,98	1436,80	9,15	1464,00	9,30	1488,00	9,49	1518,40		
	19/1			9,22	1475,20	9,39	1502,40	9,56	1529,60	9,77	1563,20		
	20			9,77	1563,20	9,94	1590,40	10,09	1614,40	10,29	1646,40		
	21			10,55	1688,00	10,74	1718,40	10,91	1745,60	11,11	1777,60		
	22			11,36	1817,60	11,56	1849,60	11,75	1880,00	11,96	1913,60		
	23			12,37	1979,20	12,64	2022,40	12,76	2041,60	12,80	2048,00	13,23	2116,80
maximum basisuursalaris				13,41	2145,60	13,72	2195,20	14,11	2257,60	14,80	2368,00	16,25	2600,00
tredepercentage				2,1		2,1		2,3		3,1		2,7	
trede per 21 mei 2018				0,28		0,29		0,32		0,46	0,00	0,44	
per uur													

Schaal		G	H		I		J		K		L		
		per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode	per uur	periode
Leeftijd	23	13,54	2166,40	14,15	2264,00	15,03	2404,80	15,91	2545,60	17,23	2756,80	18,99	3038,40
maximum basisuursalaris		17,87	2859,20	19,67	3147,20	21,62	3459,20	23,76	3801,60	26,12	4179,20	28,69	4590,40
tredepercentage		3,0		3,4		3,7		4,1		4,2		4,1	
trede per 21 mei 2018		0,53		0,68		0,81		0,99		1,11		1,19	
per uur													

Salaristabel Instroomschaal A Logistics van Albert Heijn bv m.i.v. 12 september 2016

Leeftijd	Vaste medewerker		Uitzendkracht					
	uurloon	Periode afger.	adv pl	uurloon pl	Periode pl	adv d	uurloon d	Periode d
≤19	6,30	1008,00	0,69	6,99	1118,40	0,56	6,86	1097,60
20	7,18	1148,80	0,79	7,97	1275,20	0,64	7,82	1251,20
21	8,24	1318,40	0,91	9,15	1464,00	0,73	8,97	1435,20
22	9,41	1505,60	1,04	10,45	1672,00	0,83	10,24	1638,40
23	10,77	1723,20	1,19	11,96	1913,60	0,95	11,72	1875,20

Pl = Ploegendienst
D = Dagdienst

Salaristabel Instroomschaal A Logistics van Albert Heijn bv m.i.v. 22 mei 2017

Leeftijd	Vaste medewerker		Uitzendkracht					
	uurloon	Periode afger.	adv pl	uurloon pl	Periode pl	adv d	uurloon d	Periode d
≤19	6,41	1025,60	0,71	7,12	1139,20	0,56	6,97	1115,20
20	7,31	1169,60	0,80	8,11	1297,60	0,64	7,95	1272,00
21	8,39	1342,40	0,92	9,31	1489,60	0,74	9,13	1460,80
22	9,57	1531,20	1,06	10,63	1700,80	0,85	10,42	1667,20
23	10,95	1752,00	1,21	12,16	1945,60	0,97	11,92	1907,20

Pl = Ploegendienst
D = Dagdienst

Salaristabel Instroomschaal A Logistics van Albert Heijn bv m.i.v. 21 mei 2018

Leeftijd	Vaste medewerker		Uitzendkracht					
	uurloon	Periode afger.	adv pl	uurloon pl	Periode pl	adv d	uurloon d	Periode d
≤19	6,52	1042,49	0,72	7,24	1157,76	0,58	7,09	1134,71
20	7,43	1188,68	0,82	8,25	1320,12	0,66	8,09	1293,83
21	8,53	1364,68	0,94	9,47	1515,59	0,75	9,28	1485,41
22	9,73	1557,25	1,08	10,81	1729,44	0,86	10,59	1695,00
23	11,14	1782,43	1,23	12,37	1979,53	0,99	12,13	1940,11

Pl = Ploegendienst
D = Dagdienst

Bijlage III

Protocol Gehandicapte werknemers

De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte- en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De werkgever zal daarbij gebruik maken van instrumenten en ondersteuning die bij of krachtens de wet in het leven zijn geroepen.

De werkgever zal in overleg met deskundigen (zoals arts van een Arbo-dienst of van een uitvoeringsinstelling) een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de WAO/WIA van werknemers.

Bijlage IV

Protocol Overleg DC van de toekomst

Albert Heijn heeft besloten haar distributiecentra te mechaniseren. Dat zal invloed hebben op de organisatie en manier van werken. Over hoe de toekomst in een gemechaniseerd distributiecentrum er uit kan zien, zullen de vakbonden en Albert Heijn gedurende de looptijd van de CAO het gesprek aangaan.

Protocol Kwartaal Overleg

Albert Heijn en de vakbonden zullen vier maal per jaar voor overleg bijeenkomen.

Daarbij zal in ieder geval ter sprake komen:

- Het verloop van het uitzendkrachtenpercentage (tweemaal per jaar);
- De ontwikkeling van de verhouding tussen full- en part-timers;
- Naleving van ARBO regels;
- Opleiding en begeleiding van de uitzendkrachten;
- Naleving van de CAO;
- De door de Vakbondsconsulent behandelde vragen met bijbehorende oplossing;
- Facilitering en uitvoering vakbondsfaciliteiten (Bijlage VIII);
- Tijdens het eerste Kwartaaloverleg in het jaar: het aantal individuele ontslagen in het voorgaande jaar;
- Rapportage volgens de overeengekomen format in het Protocol Kwartaaloverleg in de CAO 2012-2014.
- De invulling van de afspraken over Tussenbaners (Bijlage VI)

Protocol Ontwikkelingen binnen Logistics van Albert Heijn bv

Albert Heijn zal de vakbonden regelmatig en tijdig informeren over de ontwikkelingen binnen Logistics van Albert Heijn bv .

Indien en voor zover deze ontwikkelingen gevolgen hebben voor het functiegebouw zal Albert Heijn overleg voeren met de vakbonden.

Protocol Persoonlijk Ontwikkel Budget

Albert Heijn stelt jaarlijks met ingang van 2013 een budget van maximaal €1 mln. op jaarbasis beschikbaar.

Dit budget is er op gericht werknemers in de gelegenheid te stellen zich persoonlijk te ontwikkelen door hun kennis en vaardigheden te verbreden en/of verdiepen en hiermee hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. De opleiding moet tevens voldoen aan de fiscale eisen die het mogelijk maken om de kosten van de opleiding netto te vergoeden uit het bruto loon.

Dit betreft dus opleidingen naast de (noodzakelijke) functieopleidingen die gericht zijn op een goede taakvervulling en taakveranderingen als gevolg van mechanisatie. Deze noodzakelijke functieopleidingen worden bekostigd door de werkgever.

Bij daadwerkelijke start van een (of meerdere) opleiding(en) worden de eerste kosten van deze opleiding(en) tot maximaal € 500,00 betaald door Albert Heijn. Deze eerste € 500,00 is een éénmalig bedrag (niet jaarlijks of per opleiding).

Zodra het bedrag van € 500,00 besteed is worden alle opleidingskosten daarboven (waaronder de kosten van later gestarte opleidingen) voor 50% vergoed door Albert Heijn tot maximaal een bedrag ter grootte van het periodesalaris per de eerste periode van het betreffende jaar (excl. ploegentoeslag en andere eventuele toeslagen). De overige 50% wordt ingehouden op het salaris van de medewerker. In de loop van 2014 zal Albert Heijn evalueren of deze uitwerking leidt tot de gewenste situatie.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- de aan te bieden opleidingen zien op vergroten van kennis en vaardigheden die de medewerker om zijn loopbaanmogelijkheden te verbreden;
- het betreft extern aangeboden opleidingen bij erkende opleidingsinstituten; BBL-opleidingen zijn vooralsnog uitgesloten;
- Albert Heijn zal om aansluiting tussen de te volgen opleiding en het opleidingsniveau van de medewerker te bevorderen, inventariseren onder de werknemers wat het huidige opleidingsniveau is.

Albert Heijn zal het volgen van opleiding in tijd faciliteren door verschuiving van roosters indien dit noodzakelijk is om de opleiding te volgen.

Om werknemers te stimuleren te gaan leren zullen ten laste van het budget per site werknemers als 'ambassadeur opleiding' worden opgeleid. Zij zullen hun ervaring m.b.t. het volgen van een opleiding delen met andere werknemers. Hieraan kunnen zij gezamenlijk maximaal 4 uur per week per site besteden. Het aantal ambassadeurs en de duur dat zij werkzaam zijn zal worden vastgesteld door de hieronder genoemde Stuurgroep. Deze Stuurgroep benoemt ook de ambassadeurs.

Er zal een Stuurgroep Persoonlijk Ontwikkel Budget worden ingesteld. Deze Stuurgroep ziet toe op de juiste uitvoering van de afspraken en intenties zoals vastgelegd in deze afspraak.

De Stuurgroep zal worden gevormd door twee vertegenwoordigers van de vakbonden en twee vertegenwoordigers namens de werkgever.

Tijdens de looptijd van de CAO zullen partijen overleggen hoe de ontwikkeling van werknemers kan worden gestimuleerd.

Protocol Loopbaanonderbreking

De werkgever zal zich positief opstellen met betrekking tot de mogelijkheid van loopbaanonderbreking.

Protocol Verhouding ééndaagse part-timers ten opzichte van meerdaagse werknemers

De verhouding tussen ééndaagse part-timers en meerdaagse werknemers zal, bij gelijkblijvende omstandigheden, niet wezenlijk veranderen. De verhouding wordt bepaald door het werkaanbod en de begrenzings van de beschikbaarheid voor weekeinden, avonden en nachten van de vaste medewerkers. Albert Heijn zal de vakbonden over de ontwikkeling in deze verhouding 2 maal per jaar inzicht geven.

Protocol Arbeidsongeschiktheid en behoud van functie

De magazijnmedewerker die wegens arbeidsongeschiktheid slechts 1 taak niet meer kan uitvoeren, behoudt zijn functie. Indien de medewerker echter blijvend arbeidsongeschikt is voor de taak van het verzamelen van orders zal reïntegratie in een andere functie noodzakelijk zijn.

Protocol Minutennorm

De minutennorm is een planningsnorm voor Logistics van Albert Heijn bv. De minutennorm kan een element -naast andere- zijn bij de beoordeling of een medewerker in staat is zijn functie naar behoren uit te oefenen, doch zullen nimmer als het enige beoordelingscriterium ten opzichte van een individuele medewerker worden gehanteerd.

Protocol Wijzigingen in wet- en regelgeving

Indien gewijzigde wet- en/of regelgeving dient te worden geïmplementeerd voor het einde van de looptijd van de CAO, zullen partijen daarover nader overleg hebben.

Protocol Fiscale facilitering vakbondscontributie

Albert Heijn zal binnen de werkkostenregeling zoals die wordt ingevoerd per 1-1-2015, de fiscale facilitering van de vakbondscontributie voor het jaar 2017 inbrengen.

Protocol Veiligheid en collegialiteit

Om de onderlinge samenwerking, de collegialiteit en de veiligheid te bevorderen zal Albert Heijn zorgdragen voor opleiding in de Nederlandse taal. Deze training zal betrekking hebben op veel voorkomende woorden en begrippen, relevant voor het werken in een distributiecentrum. De training zal worden aangeboden aan vaste en tijdelijke werknemers (inclusief uitzendkrachten) met een niet-Nederlandstalige achtergrond.

Protocol Garantieregeling voor de werknemers op wie tot 27 maart 2000 de CAO voor Support en Services van toepassing is geweest

De garantieregeling is opgenomen in het Handboek Personeel Logistics.

Protocol Overleg over duurzame inzetbaarheid

Gedurende de looptijd van de CAO zal Albert Heijn met de vakbonden overleg voeren over op welke wijze de duurzame inzetbaarheid van werknemers kan worden vergroot.

Protocol Leesbaarheid CAO

Gedurende de looptijd van de CAO zullen Albert Heijn en de vakbonden overleg voeren over hergroepering van tekst(en) in de CAO en de leesbaarheid van de CAO verbeteren.

Protocol Arbocommissie

Albert Heijn zal aan de Arbo-cie op elke site op basis van roulerend lidmaatschap twee werknemers toevoegen. Het roulerend lidmaatschap is voor de duur van een vergadering en de periode daarna tot de volgende vergadering.

Protocol Wajong

Albert Heijn zal zich inspannen om tien Wajongers aan te nemen.

Protocol Reparatie WW

Partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Nadat het SER-advies “rol sociale partner bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en het STAR advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de CAO zijn afgerond, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, zullen partijen overleg voeren.

Protocol Heroverweging CAO bepalingen inzet van uitzendkrachten

Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO overleg voeren op basis van het verzoek van de Stichting van de Arbeid van 2 februari 2012 inzake Heroverweging van CAO-bepalingen met betrekking tot beperkingen van en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendkrachten.

Protocol Overgangsbepaling doorstroming van Salarisschaal A naar Salarisschaal B

Werknemers met een dienstverband met Albert Heijn die ingeschaald zijn in Salarisschaal A en tussen 14 april 2017 en voor 22 juni 2017 één jaar in dienst zijn (1 jaar is 52 weken) stromen bij succesvolle prestatie door naar Salarisschaal B.

Bijlage V

Protocol Overleg over werkgelegenheidsontwikkeling

De werkgever zal een terughoudend beleid voeren met betrekking tot het uitbesteden van werkzaamheden die nu binnen Logistics van Albert Heijn bv plaats vinden. Indien de werkgever bepaalde werkzaamheden wil uitbesteden, zal zij daarbij de volgende uitgangspunten hanteren.

1. De primaire reden voor een uitbestedingsplan zal liggen in de hogere kwaliteit van het proces of de dienst(-en) en niet op het gebied van arbeidsvoorwaarden.
2. Vakbonden en Ondernemingsraad worden in een vroegtijdig stadium geïnformeerd.
3. Vakbonden en Ondernemingsraad worden in de gelegenheid gesteld een beoordeling en afwijking te maken van de bedrijfseconomische en andere overwegingen enerzijds en de gevolgen daarvan voor werknemers, werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden en overige aspecten, anderzijds.
4. Werkgever zal er nadrukkelijk naar streven dat de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die het uit te besteden werk gaan verrichten van een vergelijkbaar niveau zijn als die van de werknemers van de werkgever die dat werk bij Logistics van Albert Heijn bv verricht(t)en, zoals die zijn vastgelegd in de CAO Logistics van Albert Heijn bv.
5. Uitbesteding zal in principe slechts plaats vinden bij bedrijven waar een CAO geldt die is afgesloten met vakbonden die zijn aangesloten bij de vakcentrales FNV en CNV.
6. Werkgever zal met de vakbonden overleg plegen over de consequenties van uitbesteding voor werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden - en indien nodig een aanvullende Sociaal Plan - voor de betrokken werknemers in dienst van werkgever.
In dat overleg zal werkgever nadrukkelijk streven naar het bereiken van overeenstemming.

Bijlage VI

Protocol Werknemers voor bepaalde tijd - 'Tussenbaners'

Gedurende de looptijd van de CAO stelt Albert Heijn zich ten doel om 150 Magazijnmedewerkers 1 voor bepaalde tijd aan te nemen met een arbeidsduur van maximaal 128 uur per periode van vier weken en een maximale totale contractduur van vier jaar, de zgn. 'tussenbaners'.

Deze vier jaar bestaan uit een contract voor bepaalde tijd van één jaar dat gevolgd wordt door een contract voor bepaalde tijd van drie jaar indien de medewerker aan de voorwaarde van een totaalbeoordeling op niveau 3 (succesvolle prestatie) voldoet. Deze werknemers worden aangesteld in plaats van uitzendkrachten.

De tussenbaners worden zodanig ingezet dat de huidige werknemers niet onnodig vaker hoeven te orderpicken.

De tussenbaners krijgen een Persoonlijk Opleidings Budget (POB) van € 300,00 per jaar. Dit bedrag wordt gestort op een daartoe bestemde leerrekening. De medewerker kan zelf over deze rekening beschikken en aanwenden voor fiscaal goedgekeurde opleidingen.

Drie vierde van het bedrag dat gedurende de vier jaren wordt toegekend, wordt aan het einde van het dienstverband in mindering gebracht op de transitievergoeding.

De tussenbaner kan geen aanvullend beroep doen op het Protocol Opleidings Budget uit Bijlage IV.

Bijlage VII

Inconveniëntenmatrix Logistics van Albert Heijn bv per 25 maart 2002

<u>Uren</u>	<u>Maandag</u>	<u>Dinsdag</u>	<u>Woensdag</u>	<u>Donderdag</u>	<u>Vrijdag</u>	<u>Zaterdag</u>	<u>Zondag</u>
00.00	55.00	39.00	39.00	39.00	39.00	60.00	100.00
01.00	55.00	39.00	39.00	39.00	39.00	60.00	100.00
02.00	55.00	39.00	39.00	39.00	39.00	60.00	100.00
03.00	55.00	39.00	39.00	39.00	39.00	60.00	100.00
04.00	55.00	39.00	39.00	39.00	39.00	60.00	100.00
05.00	55.00	39.00	39.00	39.00	39.00	60.00	100.00
06.00	55.00	39.00	39.00	39.00	39.00	60.00	100.00
07.00						35.00	100.00
08.00						35.00	100.00
09.00						35.00	100.00
10.00						35.00	100.00
11.00						35.00	100.00
12.00						35.00	100.00
13.00						35.00	100.00
14.00						35.00	100.00
15.00						35.00	100.00
16.00						35.00	100.00
17.00						35.00	100.00
18.00	37.00	37.00	37.00	37.00	55.00	70.00	100.00
19.00	37.00	37.00	37.00	37.00	55.00	70.00	100.00
20.00	37.00	37.00	37.00	37.00	55.00	70.00	55.00
21.00	37.00	37.00	37.00	37.00	55.00	70.00	55.00
22.00	37.00	37.00	37.00	37.00	55.00	70.00	55.00
23.00	39.00	39.00	39.00	39.00	60.00	75.00	55.00

NB Voor de uren van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur geldt een inconveniëntiepercentage van 0.

Garantieregeling invoering inconveniëntenmatrix per 4 januari 1993 en Garantieregeling invoering nieuwe inconveniëntenmatrix per 19 juli 1999

De tekst van deze garantieregelingen is opgenomen in het Handboek Personeel Logistics.

Protocol Garantieregeling i.v.m. wijziging berekening ploegentoeslag m.i.v. 16 juli 2001

De garantieregeling is opgenomen in het Handboek Personeel Logistics.

Bijlage VIII

Faciliteiten vakbonds(kader)leden Logistics van Albert Heijn bv

1. Buitengewoon verlof voor vakbondsleden

Indien de werknemer lid is van een vakbond en aan een door deze organisatie georganiseerde cursus deelneemt, of als officieel afgevaardigde een bondsvergadering of bondscongres bijwoont wordt verzuim voor zover binnen het werkrooster noodzakelijk, gedurende maximaal 5 dagen per jaar doorbetaald indien:

- door de vakbond het verzoek daartoe tijdig aan werkgever kenbaar is gemaakt;
- het werk dit toelaat .

Dit doorbetaalde buitengewoon verlof wordt toegekend naast eventueel verlof o.g.v. de hierna volgende regelingen.

De vakbonden zullen Albert Heijn 2 weken voor de datum van de bedoelde activiteit een verzoek voor toekenning van buitengewoon verlof indienen.

Indien dit door de aard van de activiteit niet mogelijk is wordt zo vroeg mogelijk voorafgaand aan de activiteit de aanvraag ingediend.

2. Ledenvergadering

1. Overleg tussen de bezoldigde functionarissen in dienst van de vakbonden en de bij werkgever werkende leden (ledenvergadering) kan drie maal per jaar plaatsvinden.
2. De vakbonden of vakbondskaderleden stellen Albert Heijn 2 weken vooraf in kennis van komende ledenvergaderingen. Hierbij wordt overleg gevoerd over de datum en het tijdstip.
3. De vakbonden plannen de ledenvergaderingen in beginsel buiten werktijd. Indien dit niet mogelijk is en op de grens van twee diensten wordt vergaderd, mogen beide ploegen een half uur in werktijd vergaderen.
4. Indien de ledenvergadering meer werktijd zal gaan kosten dan een half uur moet de Site Manager toestemming geven. Alle meer-uren (boven het halve uur dat binnen werktijd mag vallen) zijn voor eigen rekening van de werknemer.
5. Bij ad-hoc situaties overleggen de vakbonden met Albert Heijn.

3. Faciliteiten t.b.v. bedrijvenwerkers (kaderleden)

3.1. Aantal bedrijvenwerkersplaatsen

Als uitgangspunt geldt dat voor elke 15 leden faciliteiten worden verleend voor één Bedrijven-werkersplaats.

3.2 Faciliteiten ten behoeve van het bedrijvenwerk

1. a. Uitsluitend voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van bedrijvenwerk stelt werkgever per kalenderjaar 150 verlofdagen ter beschikking.
- b. Indien betaald verlof wordt opgenomen in de zin van lid a zal, indien dat verlof gedurende twee aansluitende nachtdiensten wordt genoten, dat verlof als één opgenomen verlofdag worden beschouwd.

Toelichting:

Indien de activiteit valt in een dag tussen 2 nachtdiensten zal Albert Heijn deze 2 nachtdiensten als verlof geven maar als één verlofdag t.b.v. bedrijvenwerk rekenen.

De andere nacht wordt als BCD geboekt en komt niet ten laste van het saldo bedrijvenwerkersdagen.

2. Het totaal aantal verlofdagen kan worden gebruikt door alle bedrijvenwerkers tezamen, met dien verstande dat geen van de bedrijvenwerkers daarvan meer dan 10 verlofdagen per kalenderjaar kan gebruiken.

Het totaal aantal verlofdagen voor bedrijvenwerkersplaatsen (150 dagen) mag hierdoor niet overschreden worden.

3. Elk verlof dat in enig kalenderjaar niet is benut, vervalt en kan dus niet in een volgend kalenderjaar worden opgenomen.
4. Voor uitnodigingen aan vakbondsleden voor vergaderingen en algemeen zakelijke mededelingen kunnen de vakbonden de publicatieborden van werkgever gebruiken.
5. Werkgever zal, indien mogelijk, vergaderruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen in het kader van bedrijvenwerk.
6. De voorzitter en de secretaris van een kadergroep mogen kosteloos gebruik maken van telefoon, kopieerapparatuur en telefax om in- en externe contacten mogelijk te maken.

7. Werkzaamheden die niet binnen de beschikbaar gestelde tijd kunnen worden verricht, zullen buiten werktijd plaatsvinden. Indien de beschikbare tijd niet voldoende wordt geacht, bijvoorbeeld door lange reistijd voor een vergadering, kan in voorkomend geval door werkgever tot extra buitengewoon verlof worden besloten.

De HR Business Partner van Logistics van Albert Heijn bv dient hiervoor toestemming te geven.

3.3. Verplichtingen van de vakbonden

1. De vakbonden dragen gezamenlijk zorg voor een actueel overzicht van de bedrijvenwerkers. In dit overzicht is zichtbaar:
 - Het aantal en de namen van de bedrijvenwerkers per distributiecentrum;
 - Voor welke bond de bedrijvenwerker zijn/haar activiteiten verricht.N.B.: De vakbonden bepalen onderling het aantal bedrijvenwerkers per bond en de verdeling over de distributiecentra.
2. De vakbonden dienen bij Albert Heijn 2 weken vooraf een verzoek in tot het opnemen van verlof-uren zoals bedoeld in deze regeling.
Indien dit door de aard van de activiteit niet mogelijk is wordt zo vroeg mogelijk voorafgaand aan de activiteit de aanvraag ingediend. Verzoeken tot verlof worden binnen 3 werkdagen na binnenkomst beantwoord.
3. De vakbonden geven Albert Heijn jaarlijks middels een accountantsverklaring, vóór 1 april, een opgave van het aantal vakbondsleden, ter bepaling van het aantal bedrijvenwerkers.

3.4. Verplichtingen van werkgever

De positie van bedrijvenwerkers in de onderneming zal uitsluitend worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen uit hun arbeidsovereenkomst en de wet en derhalve niet door hun optreden als bedrijvenwerker.

4. Regeling m.b.t. CAO-commissieleden

1. Albert Heijn zal de leden van de CAO-commissie Logistics van Albert Heijn bv de daarvoor benodigde tijd ter beschikking stellen.
2. Vooraf wordt door Albert Heijn en de vakbonden zoveel als mogelijk is een afspraak over het

aantal benodigde uren gemaakt.

3. De vakbonden zullen aan Albert Heijn opgave doen van de leden van de CAO-commissie.
4. De vakbonden dienen bij Albert Heijn 2 weken vooraf een verzoek in tot het opnemen van verlof-uren. Indien dit door de aard van de activiteit niet mogelijk is wordt zo vroeg mogelijk voorafgaand aan de activiteit de aanvraag ingediend. Verzoeken tot verlof worden binnen 3 werkdagen na binnenkomst beantwoord.

5. Werk- c.q. studiegroepleden

1. Albert Heijn zal leden van de vakbonden die deelnemen aan, in de CAO afgesproken, werk- of studiegroepen de daarvoor benodigde tijd ter beschikking stellen.
2. Vooraf wordt door Albert Heijn en de vakbonden zoveel als mogelijk is een afspraak over het aantal benodigde uren gemaakt.
3. De vakbonden zullen aan Albert Heijn opgave doen van de leden van de werk- cq. studiegroepen.
4. De vakbonden dienen bij Albert Heijn 2 weken vooraf een verzoek in tot het opnemen van verlofuren. Indien dit door de aard van de activiteit niet mogelijk is wordt zo vroeg mogelijk voorafgaand aan de activiteit de aanvraag ingediend. Verzoeken tot verlof worden binnen 3 werkdagen na binnenkomst beantwoord.

6. Vakbondsconsulent

1. De werkzaamheden van de Vakbondsconsulent hebben tot doel om leden met vragen en/of problemen op het gebied van arbeid en inkomen binnen Albert Heijn te helpen en bij te staan.
2. Op elk DC is een Vakbondsconsulent. CNV en FNV laten Albert Heijn (HRBP AH Logistics) weten wie er (gecertificeerd) Vakbondsconsulent zijn op elk DC en geven wijzigingen op dit bestand vooraf door.
3. De opleiding tot Vakbondsconsulent vindt plaats in overleg tussen de medewerker die hiervoor opgeleid wil worden en de vakbond.
4. Voor de werkzaamheden van Vakbondsconsulent staan (voor CNV en FNV gezamenlijk) maximaal 4 uur per week binnen werktijd. Er zal vooralsnog één Vakbondsconsulent van de CNV werkzaam zijn vanaf 1 september 2013.

5. De Vakbondsconsulent verricht zijn werkzaamheden wekelijks op hetzelfde moment (spreekuur op afspraak; geen open spreekuur). De Vakbondsconsulent overlegt elk kwartaal met de Operationeel Site Manager op welke dag en welk tijdstip deze tijd – of aaneengesloten of opgeknipt in maximaal twee delen – besteed wordt.
6. Werknemers die de Vakbondsconsulent bezoeken, doen dat in eigen tijd.
7. Voor de uitvoering van zijn/haar werkzaamheden, krijgt de Vakbondsconsulent op het daarvoor afgesproken moment ter beschikking:
 - a. een flexwerkruimte met de mogelijkheid werknemers te woord te staan;
 - b. een flexcomputer en een eigen account en internetfaciliteiten.
7. In Interflex is er een taakcode voor Vakbondsconsulent. De Vakbondsconsulent boekt de door hem/haar onder werktijd aan vakbondsconsultatie bestede tijd op deze code, bij gebreke waarvan de tijd als vrij wordt geboekt door Albert Heijn.

7. Opschorting en nakoming

7.1 Opschorting faciliteiten

Werkgever kan de verleende faciliteiten opschorten, indien de vakbonden zich niet aan deze overeenkomst houden en/of bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren belemmeren of doorkruisen.

7.2 Nakoming

Vakbonden en werkgever verbinden zich de inhoud van deze regeling naar letter en geest te goeder trouw na te komen.

Bijlage IX

Uitvoeringsregeling toekenning toeslagpercentage artikel 13 lid 2

Artikel 1. Afspraken over aantal zaterdagen en toeslagpercentage

Uitgangspunten voor het vaststellen van het aantal te werken zaterdagen en hierover te betalen toeslagpercentage in een kalenderjaar zijn:

- a. De CAO-verplichting (1 keer per 3, 4 of 6 weken).
- b. De individuele afspraak die met de werknemer is gemaakt en vastgelegd over een eventueel hoger aantal te werken zaterdagen dan de voor de werknemer geldende CAO-verplichting.
- c. Een overzicht van de CAO verplichting of individuele afspraak en het daarbij behorende toeslagpercentage, Ingeroosterde zaterdagen en maximum aantal vrij te nemen zaterdagen, is aan het einde van deze bijlage opgenomen in Tabel 1.
- d.
 1. Voor werknemers die geen volledig kalenderjaar in dienst geweest zijn wordt het aantal te werken zaterdagen (dit is het aantal ingeroosterde zaterdagen minus aantal toegestaan vrij te nemen zaterdagen) naar rato berekend.
 2. Als het aantal te werken zaterdagen niet gehaald wordt vindt herberekening van de toegekende toeslag plaats op basis van de toeslag behorende bij de eerstvolgende lagere frequentie.
 3. Als op zaterdag in een frequentie wordt gewerkt waaraan een toeslag van 75% is verbonden, wordt met ingang van periode 2-2009 deze toeslag ook toegekend als in die frequentie op zaterdag ná 18.00 uur wordt gewerkt.
 4. Vóór de eerste dag van periode 13 van elk jaar is bekend en bevestigd in welke zaterdagfrequentie de werknemer werkzaam zal zijn in het opvolgende kalenderjaar. Hierbij kan de werknemer die in een zaterdagfrequentie wil werken die hoger is dan de voor hem geldende CAO-verplichting, alleen een voorkeur uitspreken voor een hogere zaterdagfrequentie die voorkomt in Tabel 1.
 5. Een werknemer kan, met inachtneming van een opzegtermijn van vier perioden, de afspraak over het aantal te werken zaterdagen die uitgaat boven de geldende CAO- verplichting opzeggen. Zie artikel 6.4 lid 4. Tussentijds gewijzigde afspraken geven een ander aantal zaterdagen dan het oorspronkelijk afgesproken aantal. Zowel voor de oude als de nieuw afspraak zal pro rata van de duur van elke afspraak welke gevolgen dit heeft voor het toeslagpercentage, ingeroosterde zaterdagen, vrij te nemen zaterdagen en te werken zaterdagen.
 6. Een werknemer die elke week op zaterdag wordt ingeroosterd kan naast het aantal vrij te nemen zaterdagen zoals genoemd in Tabel 1, vier extra vrije dagen per jaar op zaterdag nemen, mits zijn saldo vrije tijd voor opname van die extra vrije dagen groot genoeg is. Over deze vier vrije dagen wordt de bijbehorende zaterdagtoeslag niet doorbetaald.

- e. Als gewerkte zaterdagen met behoud van toeslag worden beschouwd:
1. De opname van het aantal toegestane vrije dagen zoals opgenomen in Tabel 1.
 2. Daadwerkelijk gewerkte zaterdagen, die niet al als overwerk (= á 75%) zijn uitbetaald.
- N.B.: Als geen volledige dienst (= het aantal afgesproken uren) is gewerkt, wordt deze beschouwd als een volledige dienst, tenzij er een andere afspraak tussen de werknemer en Albert Heijn is vastgelegd.
3. Ingeroosterde zaterdagen waarop de werknemer ziek was.
 4. Zaterdagen waarover de leidinggevende, op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever, met de werknemer heeft afgesproken dat op die zaterdagen niet gewerkt hoeft te worden en in plaats daarvan een andere dienst ter vervanging in het werkrooster is opgenomen.
 5. Nieuwjaarsdag, Koningsdag, eerste Kerstdag en tweede Kerstdag, als deze zaterdagen in het individuele werkrooster zijn opgenomen en hiervoor BCD geldt.
 6. De zaterdag waarop vanwege overlijden buitengewoon verlof wordt toegekend op grond van artikel 30 lid 1.c van de CAO, evenals de zaterdag waarop buitengewoon verlof wordt toegekend op grond van artikel 30 lid 1b van de CAO omdat de partner van de werknemer op die dag bevalt.

Artikel 2. Uitgangspunten voor inhalen en afrekenen

1. Het volgende geldt ten aanzien van evaluatie en inhaalafspraken over te weinig gewerkte zaterdagen:
De werknemer zal tenminste 1x per kwartaal op de hoogte gebracht worden van afwijkingen van het geplande aantal te werken zaterdagen tot op dat moment. Het aantal te weinig gewerkte zaterdagen moet worden ingehaald. De leidinggevende en de werknemer zullen de te weinig gewerkte zaterdagen inroosteren.
2. a. Als minder dan het aantal afgesproken zaterdagen is gewerkt met in achtneming van artikel 1 sub d. en e. zal in eerste instantie worden getracht met de werknemer af te spreken dat het aantal te weinig gewerkte zaterdagen in het daaropvolgende kalenderjaar wordt ingehaald. Als de werknemer het aantal minder gewerkte zaterdagen niet kan of wil inhalen, wordt de toeslag herberekend op basis van het aantal gewerkte zaterdagen én het daarbij behorende toeslagpercentage zoals opgenomen in Tabel 1.
Het basis uursalaris in periode 13 is uitgangspunt voor de herberekening. De herberekening vindt gelijktijdig plaats met de salarisbetaling over periode 1 van het opvolgende kalenderjaar.

- b. Ten aanzien van de werknemers met een CAO-verplichting van 1 keer per 6 weken geldt dat te weinig gewerkte zaterdagen alléén mogen ingehaald worden en er géén verrekening in geld mag plaatsvinden. In overleg zal vastgesteld worden hoe en wanneer niet gewerkte zaterdagen ingehaald worden.
- c. Als het minimaal te werken aantal zaterdagen uit een hogere zaterdagfrequentie wordt gewerkt, vindt herberekening van de toeslag plaats op basis van de toeslag behorende bij die hogere zaterdagfrequentie. Om echter recht te hebben op een hogere toeslag als gevolg van een hogere zaterdagfrequentie dan met de werknemer vooraf was overeengekomen, zullen alléén de in artikel 1 sub d 3 t/m 6 genoemde zaterdagen als daadwerkelijk gewerkte zaterdagen meegerekend mogen worden.
- N.B.: Méér gewerkte zaterdagen mogen niet gebruikt worden om in het daarop volgende kalenderjaar minder zaterdagen te werken maar moeten afgerekend worden.

Tabel 1

Overzicht van CAO verplichting of individuele afspraak, het daarbij behorende toeslagpercentage, ingeroosterde zaterdagen en maximum aantal vrij te nemen zaterdagen.

A. Zaterdagfrequentie Op grond van CAO- verplichting of in- dividuele afspraak	B. Bij de zater- dagfrequentie behorend toe- slagpercen- tage	C. Aantal ingeroosterde zaterdagen	D. Maximum aantal vrij vrij te nemen zater- dagen met behoud van toeslag	E. Aantal te werken zaterdagen waarbij het toeslagpercentage uit kolom B van toepas- sing is
Elke week	75%	52	6	46
1x per 2 weken	75%	26	3	23
1x per 3 weken	65%	17 of 18**)	2	15 of 16
1x per 4 weken	55%	13	2	11
1x per 6 weken	35%	8 of 9	1 of 2*)	7

*) In de frequentie 1x6 weken wordt 7 dagen gewerkt, en afhankelijk van de inroostering in het kalenderjaar zijn 1 (bij 8 dagen) of 2 dagen (bij 9 dagen) vrij met behoud van toeslag.

***) Afhankelijk van de inroostering in het kalenderjaar is het aantal ingeroosterde zaterdagen 17 of 18.

Bijlage X

Artikel 14 lid 3: Voorbeeld berekening Persoonlijke Toeslag Nachtdienst (PTN)

Medewerker, 160 contracturen, uurloon € 13,07 :

1. Salaris per periode: contracturen x uurloon= 160x € 13,07= € 2091,20
2. Rooster: DNA 1X6 zaterdag (LDC) 6-wekelijks rooster

Week	Zondag			Maandag			Dinsdag			Woensdag			Donderdag			Vrijdag			Zaterdag			Uren
	Begin	Einde	ADV	Begin	Einde	ADV	Begin	Einde	ADV	Begin	Einde	ADV	Begin	Einde	ADV	Begin	Einde	ADV	Begin	Einde	ADV	
1							7:00	15:00	0:30	7:00	15:00	0:30	7:00	15:00	0:30	7:00	15:00	0:30	7:00	15:00	0:30	40,00
2							23:00	7:00	0:30	23:00	7:00	0:30	23:00	7:00	0:30	23:00	7:00	0:30	23:00	7:00	0:30	40,00
3				15:00	23:00	0:30	15:00	23:00	0:30	15:00	23:00	0:30	15:00	23:00	0:30	15:00	23:00	0:30	15:00	23:00	0:30	40,00
4				7:00	15:00	0:30	7:00	15:00	0:30	7:00	15:00	0:30	7:00	15:00	0:30	7:00	15:00	0:30	7:00	15:00	0:30	40,00
5				23:00	7:00	0:30	23:00	7:00	0:30	23:00	7:00	0:30	23:00	7:00	0:30	23:00	7:00	0:30	23:00	7:00	0:30	40,00
6				15:00	23:00	0:30	15:00	23:00	0:30	15:00	23:00	0:30	15:00	23:00	0:30	15:00	23:00	0:30	15:00	23:00	0:30	40,00
Gebruikte pauzetijden:				17.45-18.15																		

3. De berekening van de ploegtoeslag begint met het vermenigvuldigen van het aantal inconveniënte uren met het inconveniëntenpercentage wat geldt voor elk uur.
De geldende inconveniëntenpercentages per uur staan in de Inconveniëntenmatrix in Bijlage VII vermeld.

Week	# Dagen	# Uren	Inconveniëntiepercentage	Totaal
1	1	8	35,00	280,00
2	4	0,5	37,00	74,00
	4	7,5	39,00	1.170,00
	1	0,5	55,00	27,50
	1	7,5	60,00	450,00
3	4	4,75	37,00	703,00
	4	0,5	39,00	78,00
	1	4,75	55,00	261,25
	1	0,5	60,00	30,00
4	-	-	-	
5	1	8	55,00	440,00
	4	0,5	37,00	74,00
	4	7,5	39,00	1.170,00
6	4	4,75	37,00	703,00
	4	0,5	39,00	78,00
	1	4,75	55,00	261,25
	1	0,5	60,00	30,00
Totaal		61		5830,00

4. Het ploegentoeslagpercentage per vier weken wordt berekend door het totaal van de inconveniëntenpercentages over in dit geval 6 weken te delen door het aantal contract uren in deze zes weken, in dit geval 6 keer 40 uur: $5830/240 \text{ uur} = 24,29 \%$.
5. Het bedrag van de ploegentoeslag is dan : $24,29\% \times \text{€ } 2.091,200 = \text{€ } 507,95$.
6. Het totaal van het aantal inconveniëntenpercentages behorend bij nachtdienst in week 2 en 5: 3405,50.
7. Het deel ploegentoeslagpercentage behorend bij de nachtdienst is: $3405,50/240 \text{ uur} = 14,19\%$.
8. Wanneer voldaan is aan de voorwaarden (aantal jaren gewerkt in nachtdienst) is de PTN 80% van $14,19\% = 11,35\%$.
9. De PTN wordt uitbetaald en is zichtbaar op de salarisstrook als een bedrag:
 $11,35\% \times \text{€ } 2.091,20 = \text{€ } 237,35$.