

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

15 april 2019 t/m 14 april 2021



**Voor de medewerkers van  
Logistics van Albert Heijn BV**



Beste collega's,

Met al onze collega's die werken in de Albert Heijn distributiecentra zorgen we dat de klant in onze winkels altijd lekkere, gezonde, duurzame en betaalbare producten in onze winkelschappen vindt. Dat is een hele verantwoordelijkheid want we vullen dagelijks zo'n vijf miljoen borden.

We willen ons daarom blijven ontwikkelen en daarbij kijken we naar de wens van de klant, en ook van onze medewerker. Samen zorgen we er ook voor dat een Albert Heijn Distributiecentrum een veilige plek is waar we allemaal graag komen. Goede en heldere arbeidsvoorwaarden zijn daarbij belangrijk. In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) lees je wat deze zijn en wat je als medewerker kan en mag verwachten.

Deze cao geldt voor de medewerkers van Logistics van Albert Heijn bv en is tot stand gekomen tussen Albert Heijn bv en FNV handel en CNV vakmensen.

Een cao met arbeidsvoorwaarden die past bij ons streven de meest gezonde en geliefde dc's van Nederland te zijn. Een cao waarin logistiek vakmanschap wordt gewaardeerd, ruimte is voor groei en ontwikkelingen en een cao die medewerkers ondersteunt om fit te blijven.






We vertrouwen op een mooie samenwerking de komende jaren.







Met vriendelijke groet,

Marjon de Koning  
VP Logistics Albert Heijn

NB: Op verzoek verstrekt Albert Heijn aan de medewerker een geprint exemplaar van deze cao.

# Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Algemene regels</b>		<b>6</b>
1.1	Werkings sfeer		6
1.2	Definities		6
1.3	Dienstverband en uitzendkrachten		7
1.4	Nevenwerkzaamheden		8
1.5	Einde dienstverband en opzegging		8
1.6	Straf- en correctiemaatregelen		8
1.6.1	Procedure		9
<b>2.</b>	<b>Arbeidsduur en werkrooster</b>		<b>10</b>
2.1	Arbeidsduur en werkrooster		10
2.1.1	Ploegentoeslag en werkrooster		10
2.2	Werken in de nacht		10
2.3	Werken op zaterdag en weekenddienst		11
2.4	Werken op feestdagen		11
2.5	Werken op 24 december en 31 december		11
<b>3.</b>	<b>Beloning</b>		<b>12</b>
3.1	Functiegroep en salarisgroep		12
3.1.1	Salarisgroep A		13
3.1.2	Salarisschaal Arbeidsbeperkten		14
3.2	Algemene salarisaanpassing		14
3.3	Salarisaanpassing op grond van leeftijd en functie jaren		14
3.4	Promotie		14
<b>4.</b>	<b>Toeslagen</b>		<b>16</b>
4.1	Ploegentoeslag		16
4.1.1	Eéndaagse parttimers		16
4.1.2	Zaterdagtoeslag		17
4.1.2.1	Uitgangspunten		17
4.1.2.2	Gewerkte zaterdagen		17
4.1.2.3	Inroostering en afspraken		17
4.1.2.4	Inhalen en afrekenen		18
4.2	Verlaging van de ploegentoeslag		19
4.3	Overwerktoeslag		20
4.4	Beloning op feestdagen		20
4.5	Koude toeslag		20
4.6	Consignatietoeslag		21
4.7	Vakantietoeslag		21
4.8	Vervangingstoeslag		21
<b>5.</b>	<b>Vrije tijd</b>		<b>22</b>
5.1	Vakantie		22
5.2	Extra vakantie		22
5.3	Arbeidsduurverkorting (ADV)		23
5.4	Extra ADV		23
5.5	Tijd voor tijd (TVT)		23
5.5.1	Ploegentoeslag in tijd (TvP)		24
5.6	Tijdsparen		24

<b>6.</b>	<b>Verlof</b>		<b>26</b>
6.1	Buitengewoon verlof		26
6.2	Ouderschapsverlof		27
6.3	Verlof etnische feestdagen		27
6.4	Aanvulling uitkering bij bijzonder vormen van verlof		27
<b>7.</b>	<b>Leeftijd gerelateerde regelingen</b>		<b>28</b>
7.1	Geen verplichting meer tot het werken in de nacht		28
7.2	Geen verplichting meer tot het werken in de avond		28
7.3	Roostervrije Seniorendagen (RSD)		29
7.4	Geen verplichting meer tot overwerk		29
<b>8.</b>	<b>Verzuim en Duurzame inzetbaarheid</b>		<b>30</b>
8.1	Uitkering bij ziekte		30
8.2	Re-integratie		30
8.3	Vrije tijd en ziekte		30
8.4	Studiekostenvergoeding		31
8.5	Veiligheid en collegialiteit		31
8.6	Afstapelen pallets		31
<b>9.</b>	<b>Vakbondswerk- en activiteiten</b>		<b>32</b>
9.1	Algemene regels		32
9.2	Verlof bijeenkomst kaderleden		32
9.3	Werkrooster medewerker en vakbondsverlof		32
9.3.1	Een medewerker is ingeroosterd in dagdienst		32
9.3.2	Een medewerker is ingeroosterd in avonddienst		32
9.3.3	Een medewerker is ingeroosterd in nachtdienst		33
9.3.4	Een medewerker is niet ingeroosterd in een dag-, avond- of nachtdienst		33
9.3.5	Een deeltijd medewerker die niet is ingeroosterd		33
9.4	Administratieve verwerking		33
9.5	Scholing		33
9.6	Ledenvergadering		33
9.7	Overzicht kaderleden		34
9.8	cao-commissie		34
9.9	Werk- en/of studiegroep leden		34
9.10	Faciliteiten ten behoeve van kaderleden		34
9.11	Vakbondsconsulent		34
9.12	Opschorting en nakoming		35
9.13	Protocol fiscale facilitering vakbondscontributie		35
<b>10.</b>	<b>Afspraken tussen Albert Heijn en vakbonden</b>		<b>36</b>
10.1	Protocol kwartaaloverleg		36
10.2	Protocol Arbocommissie		36
10.3	Protocol Overleg over werkgelegenheidsontwikkeling		36
10.4	Protocol medewerkers voor bepaalde tijd – Tussenbaner		37
10.5	Protocol heroverweging cao-bepalingen inzet van uitzendkrachten		37
10.6	Protocol Minutennorm		37
10.7	Studieafspraken onderzoek en overleg over arbeidsvoorwaarden behorende bij de Gemechaniseerde wereld		37
10.8	Afspraak onderzoek en overleg bezetting		38
<b>11.</b>	<b>Duur, wijziging en opzegging</b>		<b>39</b>



# 1. Algemene regels

**In dit hoofdstuk zijn de algemene regels opgenomen die gelden voor de medewerkers voor wie deze cao is afgesproken.**

## 1.1 Werkingsfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna cao) geldt voor alle medewerkers die in dienst zijn bij Albert Heijn bv die werken bij Logistics en één van de functies uitoefenen die vermeld zijn in artikel 3.1 van deze cao.

Deze cao geldt niet voor medewerkers die zijn gedetacheerd bij Logistics, en vallen onder een andere cao of arbeidsvoorwaardenregeling. Stagiair(e)s vallen ook niet onder de werkingssfeer van deze cao.

Albert Heijn mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen, die in strijd zijn met de bepalingen van deze cao, tenzij deze afspraken gunstiger zijn voor de medewerker.

Rechten die voortvloeien uit bepalingen van eerdere cao's komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao('s).

Mocht er een verschil van interpretatie over de tekst van deze cao zijn, dan kan ter verduidelijking van deze cao tekst gedurende de looptijd van deze cao, de tekst van de voorgaande cao Albert Heijn Logistics (2017-2019) worden geraadpleegd.

## 1.2 Definities

Basis uursalaris:	Het uursalaris behorende bij de leeftijd, functie en het aantal functiejaren.
Basis periode salaris:	Basis uursalaris * aantal betaalde uren (niet zijnde overuren) in een periode.
BCD:	Uren die je doorbetaald krijgt als buitengewoon verlof of op feestdagen.
Deeltijd dienstverband:	Dienstverband voor minder dan de normale arbeidsduur.
Dienstverband:	De relatie tussen Albert Heijn bv en medewerker die ontstaat na het afsluiten van een arbeidsovereenkomst.
Feestdagen:	1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Nieuwjaarsdag, 5 mei in de lustrumjaren en de dag waarop de verjaardag van Z.K.H. de Koning officieel wordt gevierd.
Functiejaar:	Extra verhoging voor de medewerker die de leeftijd van 19 jaar heeft bereikt en tenminste één jaar in dienst is.
Hoogseizoen:	Het tijdvak van de in de zomer vallende schoolvakanties in de betreffende regio.
Levenspartner:	Echtgenoot/echtgenote, geregistreerde partner of partner waarmee een duurzame samenlevingsvorm is aangegaan die aan Albert Heijn kenbaar is gemaakt.
Loon:	Het basis periodesalaris, vermeerderd met eventuele vaste toeslagen op basis van 3 voorafgaande perioden van 4 weken aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.
Medewerker:	Iedere natuurlijk persoon met een dienstverband met Albert Heijn bv.
Normale arbeidsduur:	Ten hoogste 9 uur per dag en gemiddeld per week, berekend over 4 weken, ten hoogste 40 uur.

Ondernemingsraad:	De voor het betrokken bedrijfsonderdeel ingestelde ondernemingsraad.
Overwerk:	Er is sprake van overwerk wanneer bij een voltijd dienstverband meer dan het volgens werkrooster vastgestelde aantal te werken uren per dag of per week wordt gewerkt. Voor een medewerker met een deeltijd dienstverband geldt dat overwerk ontstaat indien het aantal uren wordt gewerkt dat bij een medewerker met een voltijd dienstverband als overwerk wordt beschouwd.
Periode:	Tijdvak van vier weken. Het dertiende deel van een kalenderjaar.
Persoonlijke Toeslag Avond (PTA):	Het deel van de ploegtoeslag van een werkrooster met avonddienst, dat bij die avonddienst behoort en dat de medewerker van 58 jaar of ouder behoudt.
Persoonlijke Toeslag Nacht (PTN):	Het deel van de ploegtoeslag van een werkrooster met nachtdienst dat bij die nachtdienst behoort en dat de medewerker van 49 jaar of ouder behoudt.
Trede:	De jaarlijkse verhoging van het basis uursalaris van de medewerker volgens de salarisschalen in tabel 1.
Tussenbaner:	Medewerker waarmee een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal vier jaar is afgesproken op basis van een tussen Albert Heijn bv en medewerker expliciet gedeeld perspectief dat de baan als Magazijnmedewerker 1, een tussenstap is op weg naar iets anders. De focus ligt op het opdoen van werkervaring, opleiding en externe mobiliteit met een zekere urgentie gezien de duur van de arbeidsovereenkomst.
Vakantieweekjaar:	Het kweekjaar loopt van de eerste dag van periode 1 tot en met de laatste dag van periode 13.
Vakantietoeslagkweekjaar:	Het tijdvak waarbinnen vakantietoeslag wordt gekweekt. Deze is voor medewerkers die na 17 mei 1976 in dienst zijn getreden, gelegen tussen de 6e t/m 5e periode van ieder jaar en voor medewerkers die voor 17 mei 1976 in dienst zijn getreden, gelegen tussen de 8e t/m 7e periode van ieder jaar.
Voltijd dienstverband:	Dienstverband voor de normale arbeidsduur.
Werkgever:	Albert Heijn bv. (hierna Albert Heijn).
Werkrooster:	Het voor de medewerker, vastgestelde rooster van werk- en rusttijden.
Weekenddienst:	Een dienst in de nacht van vrijdag op zaterdag, een dienst op zaterdag of een dienst in de nacht van zondag op maandag.

### 1.3 Dienstverband en uitzendkrachten

Albert Heijn bevestigt ieder dienstverband van een medewerker in een aanstellingsbrief in tweevoud. Met de medewerker kan één van de volgende dienstverbanden worden aangegaan:

- Een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het dienstverband wordt minimaal voor vier uur per week aangegaan.
- Een dienstverband voor bepaalde tijd. De wettelijke ketenregeling is van toepassing op de verlenging(en) van een dienstverband voor bepaalde tijd.
- Voor de medewerker die Tussenbaner is: een dienstverband voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar, die gevolgd wordt door een dienstverband voor bepaalde tijd voor de duur van drie jaar. Artikel 7:668a lid 2 BW is voor de tussenbaner niet van toepassing.

Medewerkers worden voor tenminste 3 uur aaneengesloten ingeroosterd. Als binnen een dienstverband voor

onbepaalde tijd structureel meer uren wordt gewerkt dan de contracturen, dan wordt het dienstverband aangepast. Medewerkers met een deeltijd dienstverband krijgen voorrang bij de uitbreiding van contracturen, onder de voorwaarde dat de extra contracturen als gevolg van de uitbreiding gewerkt worden op door Albert Heijn gewenste tijdstippen.

#### **Uitzendkrachten**

Uitzendkrachten worden voor tenminste drie uur opgeroepen en betaald. Uitzendkrachten worden op het taakniveau waarin zij worden ingezet gelijkwaardig aan vaste Albert Heijn medewerkers opgeleid. Uitzendkrachten mogen indirecte taken doen indien noodzakelijk.

Albert Heijn zorgt ervoor dat uitzendkrachten voor elk gewerkt uur minimaal het in de cao vermelde uursalaris ontvangen.

Albert Heijn maakt de werkroosters van uitzendkrachten 1 week van te voren bekend.

#### **Overplaatsing**

Als overplaatsing van medewerker noodzakelijk is, streeft Albert Heijn ernaar zoveel mogelijk een functie van vergelijkbare taakinhoud en vergelijkbaar functieniveau aan te bieden. Als dit mogelijk is worden verschillende geschikte functies voorgesteld.

### **1.4 Nevenwerkzaamheden**

Het is een medewerker niet toegestaan voor derden betaald of onbetaald werk te verrichten geheel of gedeeltelijk in arbeidstijd zonder schriftelijke toestemming van Albert Heijn. Albert Heijn neemt geen medewerkers in dienst die (opgeteld) een voltijd dienstverband hebben bij een of meer andere werkgevers.

### **1.5 Einde dienstverband en opzegging**

In geval van opzegging geldt de wettelijke opzegtermijn (waarbij 1 maand = 1 periode)

Voor de medewerker die zijn dienstverband voor onbepaalde tijd opzegt is de wettelijke opzegtermijn tenminste 1 periode.

Als Albert Heijn het dienstverband voor onbepaalde tijd opzegt is de wettelijke opzegtermijn tenminste 1 periode, tenzij in de wet een langere opzegtermijn van toepassing is.

Opzegging kan alleen tegen de laatste dag van de vierde week, van elke betalingsperiode van vier weken. In overleg kan hiervan worden afgeweken.

Als Albert Heijn het voornemen heeft om tot ontslag over te gaan van een kaderlid zal dit worden gemeld aan de betrokken vakbond.

Het dienstverband eindigt van rechtswege bij het aanbreken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker.

### **1.6 Straf- en correctiemaatregelen**

Om de naleving te handhaven van de binnen Albert Heijn geldende regels zijn de volgende straf- en correctiemaatregelen mogelijk:

- a. berisping, mondeling of schriftelijk;
- b. schorsen voor maximaal 3 dagen;
- c. schadevergoeding in gevallen van grove schuld of nalatigheid;
- d. ontslag wegens dringende reden met ingang van datum waarop dit ontslag aan medewerker wordt meegedeeld (schriftelijk), eventueel na een voorafgaande inleidende schorsing.



### 1.6.1 Procedure

Tegen de opgelegde maatregelen genoemd in 1.6. b en c kan de medewerker in beroep gaan bij de leidinggevende.

De ondernemingsraad wordt voor zover het een onder 1.6 b. t/m d. bedoelde maatregel betreft, bij voorkeur via het ondernemingsraad lid dat de medewerker vertegenwoordigt, over de beslissing geïnformeerd.

Ten behoeve van onderzoek en waarheidsvinding kan een inleidende schorsing worden ingezet. Een inleidende schorsing is een verbod om een niet van tevoren te bepalen (beperkt) aantal dagen de functie uit te oefenen. De inleidende schorsing moet altijd worden opgelegd door de leidinggevende of plaatsvervanger, als onmiddellijke reactie op:

- De aanwezigheid van een dringende reden tot ontslag op staande voet;
  - Een verdenking van een vergrijp dat een dringende reden tot ontslag zou kunnen zijn.
- Een inleidende schorsing wordt schriftelijk bevestigd.

Als blijkt dat de inleidende schorsing niet gerechtvaardigd was, dan worden de personen die van de genomen maatregel op de hoogte konden zijn, daarvan in overleg met de medewerker over geïnformeerd.





## 2. Arbeidsduur en werkrooster

**In dit hoofdstuk staan alle afspraken over de arbeidsduur en het werkrooster van de medewerker. Het werkrooster komt tot stand op basis van de afspraken in de cao, wettelijke bepalingen en de afspraken die de medewerker met Albert Heijn maakt.**

### 2.1 Arbeidsduur en werkrooster

Voor de medewerker met een volledig dienstverband bedraagt de normale arbeidsduur maximaal 9 uur per dag en gemiddeld per week, gerekend over 4 weken, ten hoogste 40 uur. Per week kunnen maximaal vijf werkdagen worden ingeroosterd.

Werkroosters worden in overleg met de ondernemingsraad vastgelegd. Afwijking van deze werkroosters is mogelijk, als het werk dit dringend noodzakelijk maakt.

Bij het opstellen van het werkrooster gelden de volgende uitgangspunten:

- Tussen zaterdag 24:00 uur en zondag 05:00 uur wordt niet volgens rooster gewerkt;
- Een weekeinde bestaat in principe uit tenminste 48 uur aaneengesloten vrije tijd;
- De weekenddiensten in de nachten van zondag op maandag en vrijdag op zaterdag worden afwisselend in het werkrooster ingeroosterd;
- Medewerkers die principiële bezwaren hebben tegen het werken op zondag worden hiertoe niet verplicht.

Werkroosters worden minimaal een maand voor de ingangsdatum bekend gemaakt.

#### 2.1.1 Ploegentoeslag en werkrooster

Als in een hele avonddienst of nachtdienst 7,5 uur wordt gewerkt door opname van een half uur arbeidsduurverkorting, wordt bij de toekenning van de ploegentoeslagpercentages (tabel 3) 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 ploegentoeslagpercentages ingeroosterd.

Als op een DC de dinerpauzetijd van alle medewerkers start en eindigt vóór 18.00 uur, wordt aan elk te werken uur van alle medewerkers het percentage toegekend zoals opgenomen in de ploegentoeslagmatrix. Als op een DC de dinerpauzetijden van de medewerkers beginnen vóór 18.00 uur en eindigen ná 18.00 uur wordt bij de toekenning van het percentage uit de ploegentoeslagmatrix hiermee rekening gehouden. Voor alle medewerkers geldt dan dat over het kwartier 18.00-18.15 uur geen percentage wordt toegekend, ongeacht de begin- en eindtijd van de dinerpauze van de medewerker.

Als een medewerker een verzoek doet om de dienst te verschuiven en de leidinggevende hiermee instemt ontvangt de medewerker - naast zijn ploegentoeslag- een toeslag volgens de ploegentoeslagmatrix (tabel 3). Dit geldt ook als de verschoven dienst is op verzoek van Albert Heijn.

### 2.2 Werken in de nacht

Per 13 weken kunnen maximaal 39 nachtdiensten worden gewerkt. Daarvan kunnen er 4 op basis van overwerk en vrijwilligheid worden gewerkt. Van deze 4 nachtdiensten mogen er maximaal 2 een zesde nacht zijn.

Voor medewerkers die **tot en met 1 juli 2001** in dienst zijn gekomen geldt geen verplichting tot:

- Het werken in een rooster waarin meer dan 25% van de werktijd in de nacht is.

Voor medewerkers die **na 1 juli 2001** in dienst zijn gekomen geldt geen verplichting tot:

- Het werken in een rooster waarin meer dan 33,3% van de werktijd in de nacht is.

Een nachtdienst duurt niet langer dan 7,5 uur feitelijke werktijd. In overleg mag de feitelijke werktijd in de nachtdienst 8 uur zijn.

Overwerk voorafgaand of aansluitend aan de nachtdienst is niet toegestaan. 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.

## 2.3 Werken op zaterdag en weekenddienst

Met medewerkers met een dienstverband van meer dan 1 dag per week worden afspraken gemaakt over de zaterdagfrequentie. De afspraak over de frequentie van het werken op zaterdag en de frequentie van het werken in een andere weekenddienst wordt schriftelijk vastgelegd. Wijziging van aanvullende afspraken naast onderstaande frequentie is mogelijk met een opzegtermijn van vier perioden.

Voor medewerkers die **voor 19 juli 1999** in dienst zijn gekomen geldt geen verplichting tot:

- Het werken in een rooster waarin meer dan 1 keer in de 6 weken werktijd op zaterdag is ingeroosterd.

Voor medewerkers die **na 19 juli 1999** in dienst zijn gekomen geldt geen verplichting tot:

- Het werken in een rooster waarin meer dan 1 keer in de 4 weken werktijd op zaterdag is ingeroosterd.

Voor medewerkers die na **19 juni 2000** in dienst zijn gekomen geldt geen verplichting tot:

- Het werken in een rooster waarin meer dan 1 keer in de 3 weken werktijd op zaterdag is ingeroosterd.

- De dienst in de nacht van vrijdag op zaterdag telt hierin niet mee.
- Een medewerker kan in overleg een hogere frequentie afspreken voor het werken op zaterdag en het werken in een andere weekenddienst.

### Weekenddienst

Tenzij het werkrooster dit niet mogelijk maakt wordt 1 keer in de drie weken een andere weekenddienst dan de zaterdag ingeroosterd. Een medewerker kan niet verplicht worden tot het werken in een rooster waarin naast het werken op zaterdag meer dan 1 keer in de drie weken een andere weekenddienst is ingeroosterd.

### Zaterdag na 18:00 uur

Op basis van vrijwilligheid kan een medewerker op zaterdag na 18.00 uur werken. Een afspraak om op zaterdag na 18.00 uur te werken geldt voor onbepaalde tijd.

Als een medewerker op enig moment niet meer wil werken op zaterdag na 18.00 uur dan wordt Albert Heijn daar een periode van tevoren over geïnformeerd. Deze aanpassing leidt niet tot een vermindering van het aantal afgesproken contracturen.

Als op zaterdag wordt gewerkt is in de week waarin die zaterdag valt voor het uitroosteren geen enkele andere dag bij voorbaat uitgesloten. Uitroosting zal onder meer op basis van de geïnventariseerde wensen, en in overleg met de betrokken medewerker plaatsvinden.

## 2.4 Werken op feestdagen

Op feestdagen wordt niet gewerkt, tenzij bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken. Het werken op feestdagen gebeurt op basis van vrijwilligheid.

## 2.5 Werken op 24 december en 31 december

Albert Heijn probeert het werken op 24 december en 31 december na 18:00 uur zoveel als mogelijk te voorkomen. Als de medewerker werkt op die momenten dan ontvangt de medewerker een toeslag van 100%.



## 3. Beloning

De medewerker wordt benoemd in een functie. Per functiegroep is een salarisgroep van toepassing. In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe en wanneer het basis uursalaris van de medewerker wordt verhoogd.

### 3.1 Functiegroep en salarisgroep

Iedere medewerker wordt op basis van zijn functie ingedeeld in een functiegroep. De functies zijn ingedeeld op basis van de functiewaarderingsmethode ORBA. Bij elke functiegroep hoort vervolgens een salarisgroep (A t/m L). Onderstaande Tabel 1 (a/b) geldt voor medewerkers die op of na 19 juni 2000 in dienst zijn getreden, of vóór 19 juni 2000 en voor wie met ingang van 27 maart 2000 of later deze salaristabel van toepassing werd.

Tabel 1a: Salaristabel per 22 april 2019

Per periode 5 2019 (22 april 2019)												
Functietitel/ ORBA punten												
Magazijnmedewerker 1 * (50)												
Magazijnmedewerker 1 ** (50)												
Magazijnmedewerker 2 (61)												
Employee Acculaadstation (69)												
Magazijnmedewerker 3 (70)												
Proces coördinator/ (106)												
Service monteur (108)												
Medewerker Besturing Support (109)												
Cockpitmedewerker (114)												
Management Assistent (127)												
Allround servicemonteur (130)												
Medewerker Transport uitvoering (132)												
Administratief secretariaal medewerker facility (132)												
Capaciteitsplanner (144)												
Medewerker Transport planning (151)												
Teamleader (151)												
Teamleider Transport uitvoering (168)												
Shiftleider/ Analist Transport (178)												
Coördinator Facility (187)												
Teamleider Transport Planning (190)												
Teamleider Technische Dienst (191)												
Supervisor Flex (206)												
Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
≤19	€ 6,67	€ 9,19	€ 9,36	€ 9,50	€ 9,70							
19/1		€ 9,42	€ 9,60	€ 9,78	€ 9,99							
20	€ 7,60	€ 9,99	€ 10,16	€ 10,32	€ 10,52							
21	€ 8,73	€ 10,79	€ 10,98	€ 11,15	€ 11,36							
22	€ 9,96	€ 11,62	€ 11,82	€ 12,01	€ 12,23							
23	€11,40	€ 12,65	€ 12,92	€ 13,05	€ 13,09	€ 13,53	€ 13,84	€ 14,47	€ 15,37	€ 16,27	€ 17,62	€ 19,42
Max		€ 13,71	€ 14,03	€ 14,43	€ 15,13	€ 16,62	€ 18,27	€ 20,11	€ 22,10	€ 24,29	€ 26,70	€ 29,34
Trede %		2,1%	2,1%	2,3%	3,1%	2,7%	3,0%	3,4%	3,7%	4,1%	4,2%	4,1%
Trede		€ 0,29	€ 0,30	€ 0,33	€ 0,47	€ 0,45	€ 0,54	€ 0,70	€ 0,83	€ 1,01	€ 1,14	€ 1,22

\* 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



**Tabel 1b: Salaristabel per periode 20 april 2020**

Per periode 5 2020 (22 april 2020)	Magazijnmedewerker 1 * (50)	Magazijnmedewerker 1 ** (50)	Magazijnmedewerker 2 (61)	Employee Acculaadstation (69) Magazijnmedewerker 3 (70)			Proces coördinator/ (106) Service monteur (108) Medewerker Besturing Support (109) Cockpitmedewerker (114)	Management Assistent (127) Allround servicemonteur (130) Medewerker Transport uitvoering (132) Administratief secretariaat medewerker facility (132)	Capaciteitsplanner (144) Medewerker Transport planning (151) Teamleader (151)	Teamleider Transport uitvoering (168)	Shiftleider/ Analist Transport (178) Coördinator Facility (187) Teamleider Transport Planning (190) Teamleider Technische Dienst (191)	Supervisor Flex (206)
Funcctie/ ORBA punten	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
≤19	€ 6,85	€ 9,44	€ 9,61	€ 9,77	€ 9,97							
19/1		€ 9,68	€ 9,87	€ 10,04	€ 10,27							
20	€ 7,81	€ 10,27	€ 10,44	€ 10,61	€ 10,81							
21	€ 9,70	€ 11,09	€ 11,28	€ 11,46	€ 11,67							
22	€ 10,23	€ 11,94	€ 12,14	€ 12,34	€ 12,57							
23	€11,71	€ 13,00	€ 13,28	€ 13,41	€ 13,45	€ 13,90	€ 14,22	€ 14,87	€ 15,79	€ 16,71	€ 18,11	€ 19,95
Max		€ 14,09	€ 14,41	€ 14,83	€ 15,55	€ 17,07	€ 18,78	€ 20,66	€ 22,71	€ 24,96	€ 27,44	€ 30,14
Trede %		2,1%	2,1%	2,3%	3,1%	2,7%	3,0%	3,4%	3,7%	4,1%	4,2%	4,1%
Trede		€ 0,30	€ 0,30	€ 0,34	€ 0,48	€ 0,46	€ 0,56	€ 0,72	€ 0,85	€ 1,04	€ 1,17	€ 1,25

\* 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

In tabel 1 (a/b) is het basis uursalaris vermeld welke hoort bij de salarisgroep waar de medewerker is ingedeeld, en rekening houdend met leeftijd en functiejaren.

### 3.1.1 Salarisgroep A

De salarisgroep A geldt voor zowel uitzendkrachten als medewerkers met een dienstverband met Albert Heijn, die als Magazijnmedewerker 1 werken. Voor uitzendkrachten in deze salarisgroep geldt dat ADV periodiek wordt uitbetaald. Afhankelijk of de medewerker in ploegdienst of dagdienst werkt is in de onderstaande tabel 2 (a/b) weergegeven wat het basis uursalaris is inclusief ADV. Voor een medewerker in ploegdienst bedraagt het recht op ADV op voltijd basis 230 uur per jaar, voor een medewerker in dagdienst op voltijd basis 184 uur per jaar.

**Tabel 2a: Salarisgroep A per 22 april 2019**

	Vaste medewerker		Uitzendkracht					
	Basis uursalaris	Periode salaris	Ploegdienst			Dagdienst		
			ADV	Basis uursalaris	Periode salaris	ADV	Basis uursalaris	Periode salaris
≤19	€ 6,67	€ 1067,20	€ 0,73	€ 7,40	€ 1184,00	€ 0,59	€ 7,26	€ 1161,60
20	€ 7,60	€ 1216,00	€ 0,84	€ 8,44	€ 1350,40	€ 0,67	€ 8,27	€ 1323,20
21	€ 8,73	€ 1396,80	€ 0,96	€ 9,69	€ 1550,40	€ 0,77	€ 9,50	€ 1520,00
22	€ 9,96	€ 1593,60	€ 1,10	€ 11,06	€ 1769,60	€ 0,88	€ 10,84	€ 1734,40
23	€ 11,40	€ 1824,00	€ 1,26	€ 12,66	€ 2025,60	€ 1,00	€ 12,40	€ 1984,00

**Tabel 2b: Salarisgroep A per 20 april 2020**

	Vaste medewerker		Uitzendkracht					
	Basis uursalaris	Periode salaris	Ploegendienst			Dagdienst		
			ADV	Basis uursalaris	Periode salaris	ADV	Basis uursalaris	Periode salaris
≤19	€ 6,85	€ 1096,00	€ 0,76	€ 7,61	€ 1217,60	€ 0,61	€ 7,46	€ 1193,60
20	€ 7,81	€ 1249,60	€ 0,86	€ 8,67	€ 1387,60	€ 0,69	€ 8,50	€ 1360,00
21	€ 9,70	€ 1552,00	€ 1,08	€ 10,78	€ 1724,80	€ 0,86	€ 10,56	€ 1689,60
22	€ 10,23	€ 1636,80	€ 1,13	€ 11,36	€ 1817,60	€ 0,91	€ 11,14	€ 1782,40
23	€ 11,71	€ 1873,60	€ 1,29	€ 13,00	€ 2080,00	€ 1,03	€ 12,74	€ 2038,40

Voor de medewerkers die volgens salarisgroep A beloond worden, wordt de hoogte van de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid en de overwerkvergoeding gebaseerd op het basis uursalaris plus het recht op ADV, omgerekend in een bedrag per uur.

### 3.1.2 Salarisschaal arbeidsbeperkten

Medewerkers in de doelgroepen zoals benoemd in de participatiewet waarbij loonkostensubsidie wordt ingezet krijgen het loon van 100% van het wettelijk minimum(jeugd)loon.

### 3.2 Algemene salarisaanpassing

Het basis uursalaris en periodesalaris en bijbehorende salarissen in de salaristabel en de vervangingstoelage, de koudetoelage en de consignatietoelage worden verhoogd met:

- 2,25% per periode 5 2019 (22 april 2019)
- 2,75% per periode 5 2020 (22 april 2020)

Bij de berekening van de aanpassing van het basis uursalaris en periodesalaris behorend bij de salaristabel wordt uitgegaan van het bijgehouden niet afgeronde basis periodesalaris. Daaruit wordt het basis uursalaris berekend en naar boven afgerond op hele centen. Met het dan vastgestelde basis uursalaris wordt het periodesalaris berekend.

Bij de berekening van de vervangingstoelage, koudetoelage en consignatie toeslag wordt uitgegaan van het bijgehouden niet afgeronde bedrag. Zodra door de aanpassingen de koudetoelage en consignatietoelage met 1 eurocent toeneemt, wordt de toeslag verhoogd. Zodra de vervangingstoelage met een halve euro is toegenomen, wordt de toeslag met een halve euro verhoogd.

### 3.3 Salarisaanpassing op grond van leeftijd en functiejaren

De medewerker ontvangt het basis uursalaris dat hoort bij zijn functie, leeftijd en functiejaren.

Aan de medewerker die de leeftijd van 19 jaar heeft bereikt en tenminste één jaar in dienst is wordt een functiejaar toegekend.

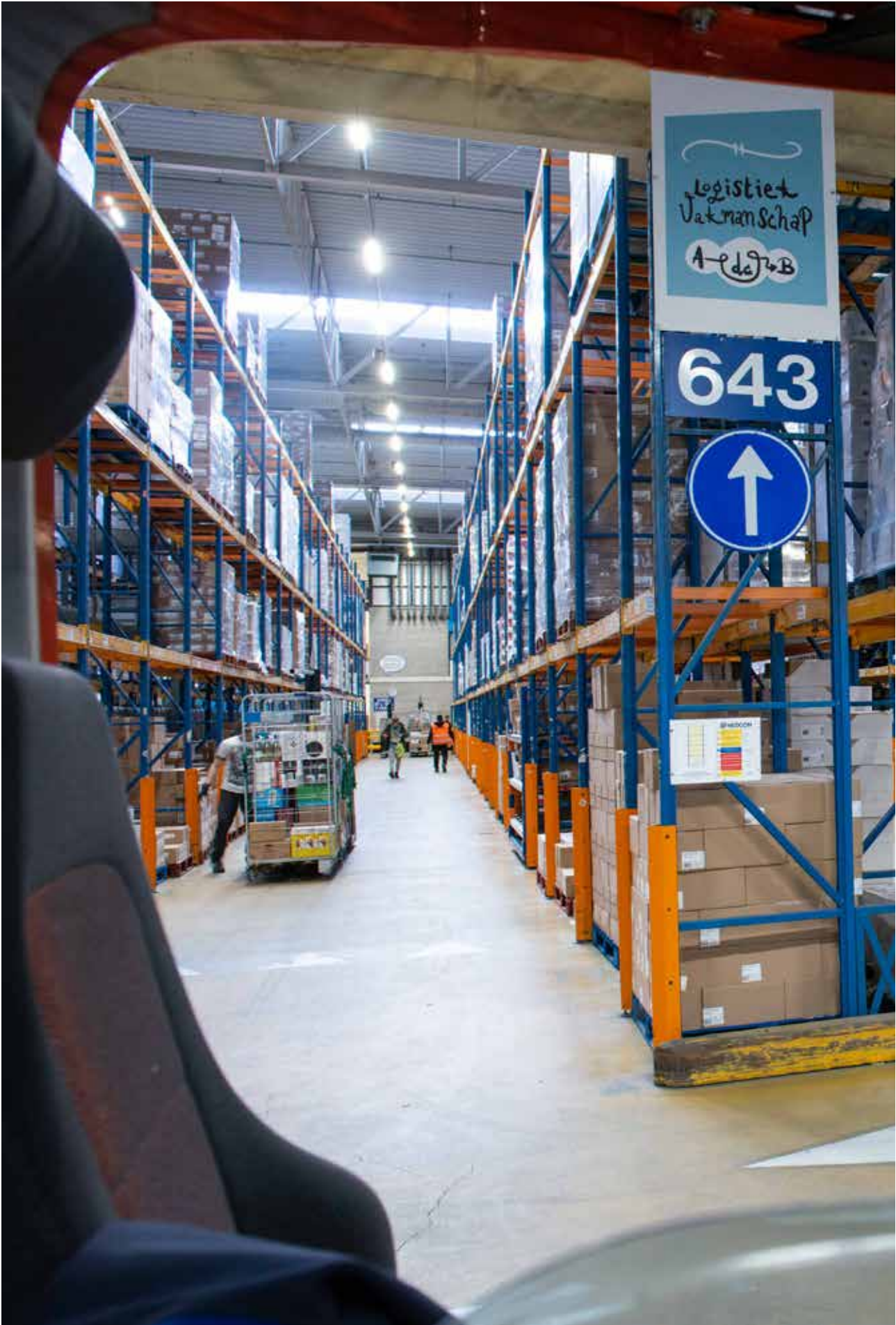
De medewerker die 23 jaar is ontvangt met ingang van de eerstvolgende periode 4 ná zijn verjaardag een gedeeltelijke trede. De hoogte van deze trede wordt berekend naar rato van het verstreken deel van een jaar sinds de verjaardag.

De medewerker die in dienst treedt en op dat moment 23 jaar of ouder is, ontvangt met ingang van periode 4 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.

Het basis uursalaris van de medewerker wordt vervolgens met ingang van periode 4 van elk kalenderjaar met één trede verhoogd tot het maximum van de salarisgroep is bereikt. De laatste toe te kennen trede kan kleiner zijn dan een volledige trede.

### 3.4 Promotie

Als de medewerker een hoger ingeschaalde functie gaat vervullen, wordt het basis uursalaris verhoogd met de helft van de trede van de nieuwe salarisgroep. Als de medewerker 23 jaar of jonger is, dan wordt het basis uursalaris dat hoort bij de leeftijd toegekend.





## 4. Toeslagen

Een toeslag is een bedrag (meestal uitgedrukt in een percentage van het basis uursalaris) welke de medewerker ontvangt vanwege het werken op bepaalde momenten of in bepaalde situaties. In dit hoofdstuk staan de toeslagen die van toepassing kunnen zijn binnen Logistics uitgelegd.

### 4.1 Ploegentoeslag

Een ploegentoeslag is een toeslag die de medewerker ontvangt wanneer structureel in een werkrooster wordt gewerkt met uren voor 07:00 en/of na 18:00 uur, en/of uren op zaterdag en/of zondag.

Voor medewerkers met een dienstverband van meer dan 1 dag per week geldt Ploegentoeslagmatrix A. Voor 1- daagse parttimers geldt ploegentoeslagmatrix B.

Tabel 3: Ploegentoeslagmatrix Logistics van Albert Heijn bv per 25 maart 2002

Ploegentoeslagmatrix A								Ploegentoeslagmatrix B							
Inconvenientenmatrix meerdaagse PT of FT								Inconvenientenmatrix 1-daagse parttimers							
Uren	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	Uren	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
00.00	55	39	39	39	39	60	100	00.00	30	30	30	30	30	30	100
01.00	55	39	39	39	39	60	100	01.00	30	30	30	30	30	30	100
02.00	55	39	39	39	39	60	100	02.00	30	30	30	30	30	30	100
03.00	55	39	39	39	39	60	100	03.00	30	30	30	30	30	30	100
04.00	55	39	39	39	39	60	100	04.00	30	30	30	30	30	30	100
05.00	55	39	39	39	39	60	100	05.00	30	30	30	30	30	30	100
06.00	55	39	39	39	39	60	100	06.00	30	30	30	30	30	30	100
07.00						35*	100	07.00							100
08.00						35*	100	08.00							100
09.00						35*	100	09.00							100
10.00						35*	100	10.00							100
11.00						35*	100	11.00							100
12.00						35*	100	12.00							100
13.00						35*	100	13.00							100
14.00						35*	100	14.00							100
15.00						35*	100	15.00							100
16.00						35*	100	16.00							100
17.00						35*	100	17.00							100
18.00	37	37	37	37	55	70	100	18.00	15	15	15	15	15	35	100
19.00	37	37	37	37	55	70	100	19.00	15	15	15	15	15	35	100
20.00	37	37	37	37	55	70	55	20.00	15	15	15	15	15	35	55
21.00	37	37	37	37	55	70	55	21.00	15	15	15	15	15	35	55
22.00	37	37	37	37	55	70	55	22.00	15/30	15/30	15/30	15/30	15/30	35/100	55/30
23.00	39	39	39	39	60	75	55	23.00	15/30	15/30	15/30	15/30	15/30	35/100	55/30

\* De zaterdagtoeslag is afhankelijk van het aantal keren dat de medewerker op zaterdag in een kalenderjaar gaat werken.

De ploegentoeslag wordt berekend door de toegekende percentages uit de ploegentoeslagmatrix op te tellen en vervolgens te delen door het aantal contracturen per periode van vier weken. De ploegentoeslag wordt uitgekeerd over de uitbetaalde uren tegen het basis uursalaris

#### 4.1.1 Eéndaagse parttimers

Voor medewerkers, die volgens rooster één dag per week werken gelden de volgende toeslagpercentages:

- Op de avonddienst tussen 18.00 uur en 24.00 uur 15% toeslag van het basis uursalaris.
- Op de nachtdienst tussen 22.00 uur en 7.00 uur 30% toeslag van het basis uursalaris.
- Op de zaterdag tussen 7.00 uur en 18.00 uur 0% toeslag, na 18.00 uur geldt een toeslag van 35% van het basis uursalaris.

Als de medewerker incidenteel op andere dagen werkt, gelden voor die gewerkte uren in die week de toeslagen uit ploegentoeslagmatrix A. Voor werken op de zaterdag is de toeslag 35%.

De toeslag geldt ook als de medewerker niet werkt vanwege een vrije dag of ziekte.



## 4.1.2 Zaterdagtoeslag

Met de medewerker die meer dan 1 dag in de week werkt, wordt een afspraak gemaakt over het aantal keren dat per kalenderjaar op zaterdag gewerkt wordt. De zaterdagfrequentie in onderstaande tabel geeft de mogelijke frequenties weer en geldt daarbij als minimum. De afspraak wordt in het werkrooster vastgelegd. Bij het aantal afgesproken zaterdagen hoort een toeslag. Deze toeslag wordt meegenomen in de berekening van de ploegentoeslag per periode. In tabel 4 zijn de toeslagpercentages vermeld.

**Tabel 4: Zaterdagfrequentie en bijbehorende toeslagpercentages**

Zaterdagfrequentie	Bij de zaterdagfrequentie behorend toeslagpercentage	Aantal ingeroosterde zaterdagen	Maximum aantal vrij vrij te nemen zaterdagen met behoud van toeslag	Aantal te werken zaterdagen waarbij het toeslagpercentage toepassing 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 zaterdagen gewerkt, en afhankelijk van de inroostering in het kalenderjaar zijn 1 (bij 8 zaterdagen) of 2 zaterdagen (bij 9 zaterdagen) vrij met behoud van toeslag.

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

\*\*\* Geldt ook voor medewerkers die incidenteel op de zaterdag werken.

### 4.1.2.1 Uitgangspunten

- Voor medewerkers die geen volledig kalenderjaar in dienst geweest zijn wordt het aantal te werken zaterdagen (dit is het aantal ingeroosterde zaterdagen -/- het aantal toegestaan vrij te nemen zaterdagen) naar rato berekend.
- Als op zaterdag in een frequentie wordt gewerkt waaraan een toeslag is gebonden van 75%, dan geldt dit ook voor de uren op de zaterdag na 18 uur.
- Een medewerker die elke week op zaterdag wordt ingeroosterd kan naast het aantal vrij te nemen zaterdagen zoals genoemd in de tabel, vier extra vrije dagen per jaar op zaterdag nemen, als 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.
- Als geen volledige dienst (= het aantal afgesproken uren) is gewerkt, wordt deze beschouwd als een volledige dienst, tenzij er een andere afspraak tussen de medewerker en Albert Heijn is vastgelegd.

### 4.1.2.2 Gewerkte zaterdagen

Als gewerkte zaterdagen met behoud van toeslag worden beschouwd:

- 1) Daadwerkelijk gewerkte zaterdagen, die niet al als overwerk (= á 75%) zijn uitbetaald.
- 2) De opname van het aantal toegestane vrije dagen zoals opgenomen in de tabel.
- 3) Ingeroosterde zaterdagen waarop de medewerker ziek was.
- 4) Zaterdagen waarover de leidinggevende, op uitdrukkelijk verzoek van Albert Heijn, met de medewerker 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 BCD wordt toegekend of omdat de partner van de medewerker op die dag bevalt.

### 4.1.2.3 Inroostering en afspraken

Vóór de eerste dag van periode 13 van elk jaar is bekend in welke zaterdagfrequentie de medewerker het opvolgende kalenderjaar gaat werken.

De medewerker wordt tenminste 1x per kwartaal op de hoogte gebracht 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 medewerker roosteren de te weinig gewerkte zaterdagen in.

Een medewerker kan, rekening houdend met een opzegtermijn van vier perioden, de afspraak over het aantal te werken zaterdagen die uitgaat boven de minimale cao-verplichting opzeggen. Tussentijds gewijzigde afspraken geven een ander aantal zaterdagen dan het oorspronkelijk afgesproken aantal. Dit aantal wordt dan pro rata aangepast in de toeslag.

#### 4.1.2.4 Inhalen en afrekenen

Als minder dan het aantal afgesproken zaterdagen is gewerkt wordt in eerste instantie bekeken of het mogelijk is om met de medewerker af te spreken dat het aantal te weinig gewerkte zaterdagen in het daaropvolgende kalenderjaar wordt ingehaald.

Als de medewerker het aantal minder gewerkte zaterdagen niet kan of wil inhalen, wordt de toeslag herberekend op basis van het werkelijke aantal gewerkte zaterdagen en daar bijbehorende lagere ploegentoeslagpercentage. 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. Voor de medewerkers met een verplichting van 1 keer per 6 weken geldt dat te weinig gewerkte zaterdagen alléén ingehaald mogen worden en er géén verrekening in geld mag plaatsvinden. In overleg zal vastgesteld worden hoe en wanneer niet gewerkte zaterdagen ingehaald worden.

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. Méér gewerkte zaterdagen mogen niet gebruikt worden om in het daaropvolgende kalenderjaar minder zaterdagen te werken, maar worden afgerekend.



## 4.2 Verlaging van de ploegentoeslag

Een medewerker die gedurende een periode werkzaam is geweest in een werkrooster waaraan een ploegentoeslag is verbonden, kan door bedrijfsomstandigheden of vanwege zwaarwichtige privé-redenen overgaan naar een ander werkrooster. Als aan het nieuwe werkrooster een lagere of geen ploegentoeslag verbonden is ontvangt de medewerker een aanvulling van het verschil tussen het oude en nieuwe ploegentoeslag op basis van tabel 5.

**Tabel 5: Aanvulling ploegentoeslag**

Periode waarin de hogere ploegentoeslag gold:	Aanvulling:	
<b>Minder dan 3 maanden</b>		Geen aanvulling
<b>3 maanden maar korter dan 1 jaar</b>	8 weken	100% van het verschil
	4 weken	80% van het verschil
<b>Na 1 jaar of langer maar korter dan 3 jaar</b>	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
<b>Na 3 jaar of langer maar korter dan 5 jaar</b>	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
<b>Na 5 jaar of langer</b>	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
<b>50 jaar en ouder en 5 jaar of langer een toeslag</b>	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

Als een medewerker vanwege een medische indicatie in een ander werkrooster gaat werken wordt gedurende een jaar de ploegentoeslag die behoorde bij het oude werkrooster doorbetaald. Na dat jaar wordt het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag volgens bovenstaande tabel, afgebouwd.

Als een medewerker wegens bedrijfsomstandigheden naar een ander werkrooster overgaat en tenminste 10 jaar heeft gewerkt geldt dat inclusief een eventuele aanvulling van het verschil die afgebouwd wordt volgens bovenstaande tabel de medewerker tenminste de helft van de gemiddelde ploegentoeslag over de afgelopen 10 jaar behoudt.

### 4.3 Overwerktoeslag

In geval van overwerk gelden de toeslagen uit tabel 6.

**Tabel 6: Overwerktoeslag**

Tijdstip	Percentage
Tussen maandag 0.00 en vrijdag 24.00 uur	40% voor alle uren
Tussen maandag 0.00 en vrijdag 24.00 uur	75% voor alle uren
Op zondag of een feestdag tussen 0.00 en 24.00 uur	100% voor alle uren
In de nachtdienst van een week een 6e nacht:	100% voor alle uren

De toeslag wordt berekend over het basis uursalaris. De medewerker ontvangt naast de overwerktoeslag ook ploegentoeslag.

Het verzoek om over te werken zal zoveel mogelijk verspreid worden over de medewerkers en zoveel mogelijk op vrijwillige basis plaatsvinden.

Als overwerk noodzakelijk is, kan de medewerker naar redelijkheid worden verplicht om over te werken tot maximaal 8 uur per periode.

Wanneer de medewerker volgens het werkrooster per dag 7,5 uur werkt en 0,5 uur ADV opneemt, wordt bij overwerk over de gewerkte uren ná de 7,5 uur de overwerktoeslag toegekend. Het 0,5 uur ADV dat niet is opgenomen wordt uitbetaald of kan de medewerker op een ander moment opnemen.

### 4.4 Beloning op feestdagen

Op feestdagen gelden de volgende afspraken over beloning:

#### **Niet werken op een feestdag**

Op feestdagen worden de uren die volgens het werkrooster gewerkt hadden moeten worden, doorbetaald tegen het basis uursalaris. Dit geldt ook voor de uren in de nachtdienst, voor of na de feestdag. Een medewerker met een voltijd dienstverband wordt ongeacht het werkrooster 8 uur doorbetaald.

#### **Wel werken op een feestdag**

Als op een feestdag wordt gewerkt ontvangt de medewerker naast de doorbetaling zoals ook geldt bij het niet werken op een feestdag, voor de gewerkte uren het basis uursalaris en een toeslag van 100%.

Als volgens werkrooster gewerkt wordt in de nacht aansluitend op een feestdag dan geldt voor alle uren na 00.00 uur een toeslag van 100% van het basis uursalaris.

Wanneer de medewerker overwerkt op een feestdag ontvang de medewerker naast de toeslag voor het werken op een feestdag een overwerktoeslag.

Als een volgens werkrooster wisselende uitgeroosterde dag van een medewerker samenvalt met een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag, dan wordt deze dag gecompenseerd door een vrije werkdag op een andere dag. Als een volgens werkrooster vast uitgeroosterde dag samenvalt met een feestdag vindt geen compensatie hiervoor plaats.

### 4.5 Koudetoeslag

Medewerkers die werken in mechanisch gekoelde ruimten met een temperatuur van minder dan 7°C, ontvangen voor elk vol uur een brutotoeslag van € 0,28 per 22 april 2019 en € 0,29 per 20 april 2020.

De toeslag wordt als een vast bedrag per periode uitgekeerd als de medewerker gedurende een vast aantal uren per periode in de gekoelde ruimten werkzaamheden verricht. De toeslag wordt als een variabel bedrag per periode uitgekeerd als de medewerker incidenteel, bijvoorbeeld door vervanging, in gekoelde ruimtes werkzaamheden verricht.

## 4.6 Consignatietoeslag

Consignatie betekent dat de medewerker buiten de normale werktijd beschikbaar moet zijn om zonnodig na een oproep te komen werken. Deze beschikbaarheid geldt niet als arbeidstijd.

Consignatie wordt zoveel mogelijk, over de daarvoor in aanmerking komende medewerkers gespreid om de individuele belasting zoveel mogelijk te beperken.

De reisduur naar het distributiecentrum, van de medewerker die consignatiedienst heeft, is zo kort mogelijk, en in principe niet langer dan 30 minuten. Als de medewerker komt werken na een oproep, geldt dat na afloop van dat werk de wettelijke minimale rustduur geldt.

In geval van consignatie ontvangt de medewerker een brutotoeslag uit tabel 7.

**Tabel 7: Bruto toeslag consignatie**

Per 22 april 2019

Consignatie-uren gelegen tussen	Bruto toeslag per uur
Maandag 0.00 uur en vrijdag 24.00 uur	€ 1,14
Zaterdag 0.00 uur en 24.00 uur	€ 1,99
Zondag 0.00 uur en 24.00 uur	€ 2,27

Per 20 april 2020

Consignatie-uren gelegen tussen	Bruto toeslag per uur
Maandag 0.00 uur en vrijdag 24.00 uur	€ 1,17
Zaterdag 0.00 uur en 24.00 uur	€ 2,04
Zondag 0.00 uur en 24.00 uur	€ 2,34

Wanneer de medewerker daadwerkelijk is opgeroepen, geldt voor de reistijd en de gewerkte uren eenzelfde toeslagpercentage als voor overwerk.

## 4.7 Vakantietoeslag

Medewerkers ontvangen over het vakantietoeslagweekjaar 8% vakantietoeslag in de 5e periode van elk jaar. De vakantietoeslag wordt als volgt berekend: 8% keer de uitbetaalde uren (exclusief overuren) keer het basis uursalaris op het moment van uitbetalen plus 13 keer de vaste toeslagen per periode op moment van uitbetalen.

## 4.8 Vervangingstoeslag

Albert Heijn probeert te voorkomen dat een medewerker in een hoger ingeschaalde functie vervangt. Als de medewerker toch vervangt dan wordt dit schriftelijk vastgelegd. Gedurende de tijd van de vervanging heeft de medewerker recht op vervangingstoeslag. De vervangingstoeslag bedraagt per 22 april 2019 € 7,00 per dienst ongeacht de duur van de vervanging.

### Er bestaat geen recht op vervangingstoeslag als:

- Medewerker een persoonlijke toeslag ontvangt vanwege een hoger betaalde functie uit het verleden die hoger of gelijk is aan de vervangingstoeslag. Als de persoonlijke toeslag teruggerekend per dienst lager is dan € 7,00 dan wordt het verschil als vervangingstoeslag toegekend.
- Medewerker vervangt in het kader van zijn opleiding om praktijkervaring op te doen.



## 5. Vrije tijd

**Albert Heijn heeft een aantal betaalde en onbetaalde regelingen om vrij te nemen. Dit zorgt voor een goede balans tussen werk en privé. In dit hoofdstuk zijn de afspraken over vrije tijd in de vorm van vakantie en ADV weergegeven.**

Tenzij anders bepaald geldt voor vrije tijd (vakantie en ADV):

- Vrije tijd wordt opgebouwd naar verhouding van de omvang van het dienstverband over de uitbetaalde uren, niet zijnde overuren.
- Vrije tijd wordt opgebouwd vanaf het moment waarop de medewerker in dienst is en tot het moment waarop de medewerker uit dienst treedt.
- Opname van vrije tijd gebeurt in overleg. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de medewerker.
- Bij einde dienstverband wordt opgebouwde, maar nog niet opgenomen vrije tijd uitbetaald.

Aan medewerkers met een dienstverband van maximaal 12 uur per week wordt opgebouwde vrije tijd periodiek uitbetaald.

### 5.1 Vakantie

Medewerkers met een voltijd dienstverband hebben op jaarbasis recht op 160 **wettelijke** vakantie uren en 48 **bovenwettelijke** vakantie uren. In totaal heeft de medewerker daarmee 208 vakantie uren.

Als de medewerker volgens rooster op vrijdagnacht of zaterdag werkt, en de opvolgende maandag een vrije dag wenst op te nemen, dan wordt dit in principe toegestaan.

De medewerker kan als hij dit wenst 15 dagen aaneengesloten vakantie opnemen. De medewerker kan in overleg met Albert Heijn 1 keer per 2 jaar 6 weken aaneengesloten vakantie opnemen. Als van deze 6 weken er 4 weken of meer tijdens het hoogseizoen worden opgenomen, mogen in het voorafgaande of opvolgende kalenderjaar maximaal 2 weken in het hoogseizoen liggen.

Bij het opnemen van vakantie blijft eventuele ingeplande ADV staan. De vakantie wordt opgenomen over het resterend aantal te werken uren volgens het werkrooster.

### 5.2 Extra vakantie

Bij een voltijd dienstverband bouwt de medewerker extra vakantie uren op grond van dienstjaren of leeftijd op. Deze zijn opgenomen in tabel 8.

**Tabel 8: Extra vakantie uren**

Aantal jaren in dienst / leeftijd	Uren
25 jaar in dienst	24 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
Vanaf 64 jaar	120 uren

Als de medewerker zowel op grond van dienstjaren als leeftijd recht heeft op extra vakantie uren dan geldt het hoogste aantal. Het telt niet bij elkaar op.

Extra vakantie uren op basis van leeftijd geldt **niet** voor medewerkers die RSD hebben.

### 5.3 Arbeidsduurverkorting (ADV)

Medewerkers met een voltijd dienstverband hebben op jaarbasis recht op 184 uur ADV met uitzondering van medewerkers die recht hebben op RSD. Medewerkers die recht hebben op RSD ontvangen 115 uur ADV per kalenderjaar.

ADV wordt gelijkmatig over het werkrooster gespreid en moet binnen een kalenderjaar worden opgenomen. ADV wordt opgenomen in hele of halve dagen of dagelijks als half uur ingeroosterd.

Het dagelijkse half uur ADV wordt als volgt ingeroosterd:

- Bij een avonddienst aan het eind van deze dienst
- Bij een nachtdienst aan het begin van deze dienst
- Bij een dagdienst in het tijdvak zonder ploegentoeslagpercentage

In overleg met de Ondernemingsraad kunnen er weken zijn waarin geen ADV kan worden opgenomen gedurende maximaal 12 weken per jaar.

De ADV-uren - buiten de 40 uur die gespaard kunnen worden - en die niet zijn opgenomen binnen een kalenderjaar vervallen. Als de medewerker meer ADV heeft opgenomen dan hij heeft opgebouwd, dan moeten deze uren terugbetaald worden.

### 5.4 Extra ADV

Een medewerker met ploegentoeslag heeft recht op extra ADV-uren. De extra ADV-uren op basis van een voltijd dienstverband zijn afhankelijk van de ploegentoeslag behorend bij het werkrooster waarin de medewerker daadwerkelijk werkt. In tabel 9 worden de extra ADV-uren vermeld.

Tabel 9: Extra ADV

Toeslagpercentage	Extra Uren	Toeslagpercentage	Extra Uren
>0% - < 1%	3 uren	9% of < 10%	30 uren
1% of < 2%	6 uren	10% of < 11%	33 uren
2% of < 3%	9 uren	11% of < 12%	37 uren
3% of < 4%	12 uren	12% of < 13%	40 uren
4% of < 5%	15 uren	13% of < 14%	43 uren
5% of < 6%	18 uren	≥ 14%	46 uren
6% of < 7%	21 uren		
7% of < 8%	24 uren		
8% of < 9%	27 uren		

### 5.5 Tijd voor tijd (TVT)

De medewerker kan uren uit laten keren in doorbetaalde vrije tijd. Daarvoor wordt het gewerkte uur naar tijd voor tijd (TVT) gezet. TVT bestaat uit:

- Oververkuur
- Ploegentoeslag in tijd
- Gewerkte uren voor het werken op een feestdag

Opname van TVT gebeurt in overleg. De toeslag zelf voor overwerk of werken op een feestdag wordt direct uitbetaald.

### 5.5.1 Ploegentoeslag in tijd (TVP)

De medewerker kan de uit te betalen ploegentoeslag geheel of gedeeltelijk in vrije tijd opnemen, tenzij de bedrijfsvoering dit niet toelaat. Per in tijd opgenomen uur zal de uit te betalen ploegentoeslag worden verminderd met het uursalaris en het percentage van het uursalaris, dat gelijk is aan het bij dat uur behorende ploegentoeslagpercentage.

Voor aanvang van het kalenderjaar wordt de afgesproken TVP als TVT (Tijd voor Tijd) door de leidinggevende verspreid over het hele jaar ingeroosterd. Op zaterdag en zondag kan geen TVP worden opgenomen. Het aantal gekochte TVP-uren worden op periodebasis bijgeboekt op het TVT-saldo. Door de opname van TVT worden de TVP-uren weer afgeboekt.

## 5.6 Tijdsparen

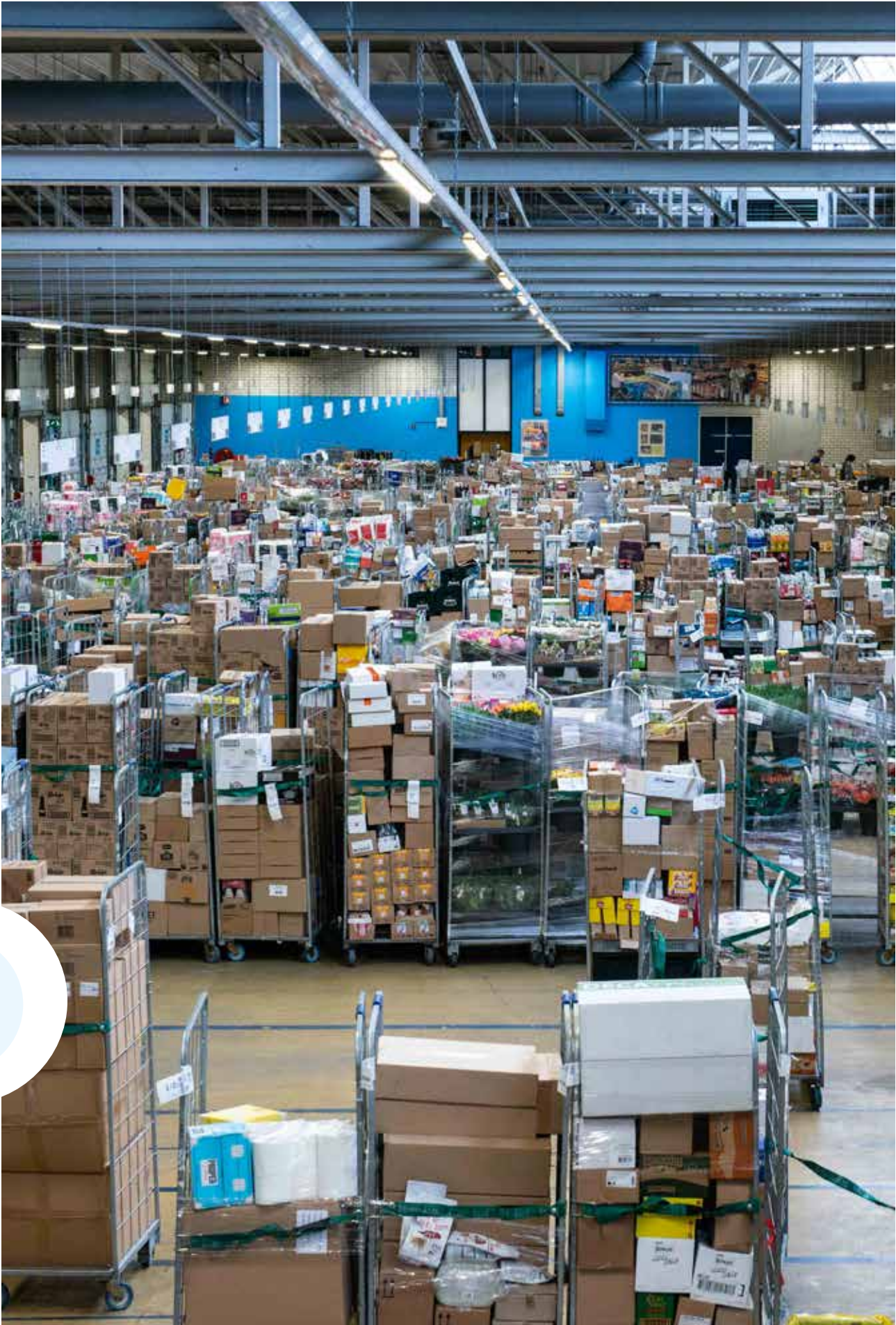
De medewerker kan de volgende uren tijd sparen:

- 48 bovenwettelijke vakantie uren
- Extra vakantie uren op basis van leeftijd of dienstjaren
- 40 ADV-uren

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







## 6. Verlof

In dit hoofdstuk zijn de afspraken over verlof in bijzondere situaties te vinden.

### 6.1 Buitengewoon verlof

Met buitengewoon verlof wordt bedoeld (geheel of gedeeltelijk) betaald verlof in verband met bijzondere situaties die binnen het werkrooster plaatsvinden.

#### Huwelijk

- Huwelijk/geregistreerd partnerschap van eigen kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: **1 dag**;
- Eigen huwelijk/geregistreerde partnerschap met inbegrip van ondertrouw: **3 dagen**;
- 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de medewerker: **1 dag**;
- 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders en (aangehuwde) grootouders: **1 dag**.

#### Zakenjubilea

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

#### Overlijden

- In geval van 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 medewerker de begrafenis of crematie moet regelen: **3 dagen**;
- Begrafenis of crematie van grootouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen: **3 dagen**.

#### Studie

Voor het doen van een door het bedrijf nuttig geacht examen of tentamen: **1 dag**.

#### Doktersbezoek

Van de medewerker wordt verwacht dat hij, als dit enigszins mogelijk is, dokters-, tandartsbezoek en fysiotherapie buiten werktijd regelt. Indien het toch binnen werktijd moet plaatsvinden, dan wordt dit zoveel mogelijk aan het begin of aan het einde van de werkdag afgesproken. Dit geldt in versterkte mate als het vervolgspraken betreft.

#### Bevalling

Bij bevalling van de levenspartner: **Gedurende de bevalling**.

Daarnaast gelden de wettelijke regels omtrent geboorteverlof. In aansluiting op het bevallingsverlof kan 4 weken onbetaald verlof worden opgenomen. Dit moet tenminste 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum aangevraagd zijn.

De medewerker die in ploegendienst werkt en aanspraak kan maken op buitengewoon verlof, heeft bovendien recht op één extra vrije nacht, als de medewerker volgens het werkrooster nachtdienst heeft en de nacht na de buitengewoon verlofdag zou moeten werken.

#### Verplichting

Voor het vervullen van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting: **voor de duur van de verplichting tot maximaal 2 dagen**.

#### Extra buitengewoon verlof

Ziekte waarbij levensgevaar aanwezig is van levenspartner, eigen-, pleeg-, of stiefkinderen.

- Bijzondere omstandigheden
- Overlijden levenspartner, eigen-, pleeg-, of stiefkinderen.  
Per geval na overleg vast te stellen.

## 6.2 Ouderschapsverlof

De medewerker 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 na het bevallingsverlof worden opgenomen.

De melding van de wens tot opname van het wettelijk ouderschapsverlof en/of de uitbreiding van het verlof moet vier maanden voor de ingangsdatum van het verlof plaatsvinden.

Gedurende het verlof bestaat geen recht op salaris en overige arbeidsvoorwaarden. Tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof bouwt de medewerker geen pensioenaanspraken op. Voor medewerkers en hun levenspartner die bij het pensioenfonds zijn aangemeld wordt het partner- en wezenpensioen op risicobasis voortgezet, de premie daarvoor wordt betaald door Albert Heijn.

## 6.3 Verlof etnische feestdagen

Medewerkers die voor hen geldende etnische feestdagen willen vieren worden in de gelegenheid gesteld, op die dagen vakantie, en als het saldo daarvan niet toereikend is verlof voor eigen rekening, op te nemen voor hun geldende etnische feestdagen.

## 6.4 Aanvulling uitkering bij bijzondere vormen van verlof

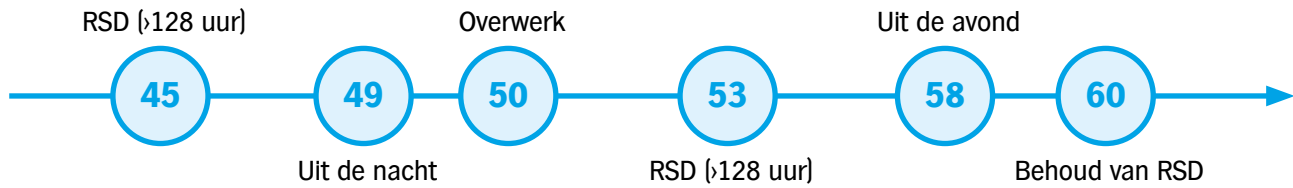
Als de medewerker zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof geniet vult Albert Heijn de wettelijke uitkering die de medewerker ontvangt tijdens het verlof aan tot 100% van het brutoloon als de uitkering lager is dan dat percentage. De medewerker is verplicht Albert Heijn te machtigen de geldelijke uitkering van het UWV in ontvangst te nemen.

Albert Heijn zal bij kortdurend zorgverlof de hoogte van de doorbetaling niet maximeren op 70% van het maximum dagloon, bedoeld in Wet financiering sociale verzekeringen.





## 7. Leeftijd gerelateerde regelingen



Er zijn een aantal regelingen (ontziemaatregelen) afgesproken op basis van de leeftijd van de medewerker. Dit is om medewerkers te ondersteunen in het mentaal & fysiek fit blijven in het werk. In dit hoofdstuk staat de inhoud van deze regelingen.

### 7.1 Geen verplichting meer tot het werken in de nacht

Voor de medewerker van 49 jaar of ouder bestaat er geen verplichting meer om in de nachtdienst te werken.

De medewerker die 49 jaar of ouder wordt en (op eigen initiatief of van Albert Heijn) niet meer werkt in de nacht krijgt een PTN. De PTN telt mee voor pensioen, vakantieopbouw, wordt verhoogd met een algemene salarisaanpassing en wordt als volgt berekend:

- Op basis van de ploegentoeslag behorende bij het werkrooster met nachtdienst waarin de medewerker als laatste werkzaam was, wordt bepaald welk deel van de ploegentoeslag behoorde bij de nachtdienst.
- De factor voor berekening van de PTN wordt vastgesteld door het aantal jaren dat onafgebroken in de nachtdienst is gewerkt, te vermenigvuldigen met het percentage per nachtdienstjaar:

Jaar	Percentage per nachtdienst-jaar	Factor voor berekening PTN bedraagt maximaal
2003	9%	90%
2004	8%	80%
2005 en verder	7%	80%

De uitkomst van de factor voor berekening PTN en het ploegentoeslagpercentage behorende bij de nachtdienst, bepaalt de hoogte van de PTN.

Als een medewerker na zijn 49e stopt met werken in de nacht blijft het percentage per nachtdienst jaar gelden zoals in de tabel vermeld. De onafgebroken nachtdienstjaren tellen mee voor de berekening.

Per extra volledig gewerkt jaar in de nachtdienst geldt na de leeftijd van 50 jaar een verhoging van de PTN met 2,5%. De extra PTN bedraagt opgeteld maximaal 20%.

Als de medewerker op de leeftijd van 58 jaar of ouder afziet van het werken in de nachtdienst is de PTN maximaal gelijk aan het gedeelte van de ploegentoeslag behorende bij die nachtdienst die de medewerker voorafgaand aan dat moment werkte.

Als medewerkers van 49 jaar en ouder afziet van het werken in de nachtdienst, geldt dat zij in avonddiensten worden ingeroosterd, waarbij het oude werkrooster leidend is. Dat betekent dat medewerkers 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.

Als de medewerker op een later moment overgaat naar een nieuw werkrooster met nachtdiensten komt de PTN geheel of gedeeltelijk te vervallen. De PTN wordt op dat moment herberekend op basis van het nieuwe werkrooster.

Naast de PTN ontvangt de medewerker ook de ploegentoeslag die hoort bij het nieuwe werkrooster.

### 7.2 Geen verplichting meer tot het werken in de avond

De medewerker die 58 jaar of ouder wordt en (op eigen initiatief of van Albert Heijn) niet meer werkt in de avond krijgt een PTA. De PTA is gelijk aan het deel van de ploegentoeslag die hoort bij de avonddienst. De PTA telt mee voor pensioen, vakantieopbouw en wordt verhoogd met een algemene salarisaanpassing.

De medewerker blijft op basis van de voor hem verplichte zaterdagfrequentie werken op zaterdag met bijbehorende (ploegen)toeslag. Het werken op zaterdag in de avond wordt vervangen door het werken op zaterdag overdag.

Als de medewerker op een later moment overgaat naar een nieuw werkrooster met avonddiensten komt de PTA geheel (of gedeeltelijk) te vervallen. De PTA wordt op dat moment herberekend op basis van het nieuwe werkrooster.

Naast de PTA ontvangt de medewerker ook de ploegentoeslag die hoort bij het nieuwe werkrooster.

### 7.3 Roostervrije senioredagen (RSD)

RSD heeft als functie om bij te dragen aan het fysiek en mentaal herstel van de medewerker. Alle medewerkers ontvangen daarom zodra zij hiervoor in aanmerking komen vanaf 45 jaar RSD. RSD wordt toegekend vanaf periode 1 van het kalenderjaar waarin de medewerker de RSD-leeftijd bereikt. RSD dagen worden niet uitgekeerd in geld. Het is niet toegestaan om op de RSD dag ergens anders in dienstverband of onbetaald werk te verrichten.

Het aantal dagen RSD is afhankelijk van de leeftijd en van toepassing voor medewerkers met een contract van meer dan 128 uur per periode die een van de volgende functies vervullen:

- Magazijnmedewerker (1 t/m 3) en cockpitmedewerkers
- Employee acculaadstation
- (Allround) Servicemonteur.
- Medewerkers binnen DC Zaandam die op 15 april 2017 in dienst zijn van Albert Heijn en een functie gaan vervullen in het gemechaniseerde distributiecentrum, behouden hun recht op RSD.
- Medewerkers die per 1 januari 2002 al RSD ontvangen, maar niet een functie vervullen als hierboven benoemd, behouden hun dan bestaande RSD. Daar komen geen nieuwe RSD-rechten bij.

Medewerkers met meer dan 128 contracturen, maar minder dan 160 contracturen per periode ontvangen RSD naar rato.

#### **45 jaar en ouder**

Medewerkers van 45 jaar en ouder hoeven, gedurende 23 perioden van 2 weken per jaar, één dag niet te werken.

#### **53 jaar en ouder**

Medewerkers van 53 jaar en ouder hoeven, gedurende 46 weken per jaar, één dag niet te werken.

#### **60 jaar en ouder**

Medewerkers van 60 jaar en ouder met RSD en meer dan 128 contracturen die hun contract willen aanpassen naar 128 contracturen, behouden hun oorspronkelijke RSD-aanspraak die gold voordat ze naar 128 contracturen overgingen.

#### **Inroostering van RSD**

Over de inroostering van RSD wordt vooraf, per kalenderjaar overlegd met de ondernemingsraad. RSD wordt vervolgens per medewerker in overleg ingeroosterd. De RSD wordt daarbij zoveel mogelijk in hele diensten ingepland. Als de RSD in een nachtdienst valt wordt deze aan het einde of aan het begin van de nachtdienst week gepland.

Als de medewerker werkt in een werkrooster waarin per dag 7,5 uur wordt gewerkt en een half uur ADV wordt gepland, wordt op de RSD dag 7,5 uur RSD toegekend en neemt de medewerker een half uur ADV op.

### 7.4 Geen verplichting meer tot overwerk

Wanneer de medewerker 50 jaar en ouder is, geldt er geen overwerkverplichting. Uiteraard kan de medewerker wel op basis van vrijwilligheid overwerken.



## 8. Verzuim & duurzame ontwikkeling

**In dit hoofdstuk zijn de afspraken weergegeven in het geval dat de medewerker ziek is. Daarnaast is in dit hoofdstuk informatie te vinden over de studiekostenvergoeding als onderdeel van duurzame ontwikkeling.**

### 8.1 Uitkering bij ziekte

In geval van ziekte keert Albert Heijn het loon over ziekte uren als volgt uit:

- Gedurende de eerste 26 weken: 100% van het loon
- Gedurende de volgende 26 weken: 90% van het loon
- Gedurende de daaropvolgende 52 weken: 80% van het loon

Tijdens de vrijwillige of verplichte loondoorbetaling na het tweede ziektejaar wordt 80% van het loon doorbetaald.

Tijdens het tweede ziektejaar wordt tenminste het voor de medewerker geldende minimumloon doorbetaald.

Als de medewerker in het tweede ziektejaar tenminste 25% van zijn contracturen werkt (inclusief arbeidstherapie) wordt over deze gewerkte uren het loon 100% doorbetaald. Voor de resterende ziekte uren wordt de doorbetaling van het loon aangevuld tot 90%. Dit geldt ook bij de vrijwillige en verplichte loondoorbetaling na het tweede ziektejaar.

Na 104 weken ziek is de WIA cao (geldend voor medewerkers van Ahold Delhaize NL) op de medewerker van toepassing, als aan de daarin gestelde voorwaarden wordt voldaan.

### 8.2 Reïntegratie

Het streven is dat de zieke medewerker binnen 104 weken reïntegreert binnen de eigen functie of, indien dit niet mogelijk is, binnen een andere passende functie bij Albert Heijn. De magazijnmedewerker die wegens ziekte slechts 1 taak niet meer kan uitvoeren, behoudt zijn functie. Als de medewerker na twee jaar ziekte echter blijvend arbeidsongeschikt is voor de taak van het verzamelen van orders zal reïntegratie in een andere functie noodzakelijk zijn.

Als het niet mogelijk is de medewerker te reïntegreren binnen Albert Heijn zal het streven erop gericht zijn, de zieke medewerker te re-integreren bij een andere werkgever. De reïntegratie bij een andere werkgever is voltooid als sprake is van een gelijke contract vorm tussen werkgever en medewerker ten opzichte van die met Albert Heijn bestond. Zolang gedurende de loondoorbetaling tijdens ziekte geen gelijke contractsvorm is zal Albert Heijn de arbeidsongeschikte medewerker detacheren of zal een terugkeergarantie gelden.

Als de medewerker gedurende de eerste twee ziektejaren intern of extern wordt gereïntegreerd in een functie met een lager loon, wordt het loon aangevuld zoals benoemd in artikel 8.1.

### 8.3 Vrije tijd en ziekte

#### ADV tijdens ziekte

Als de medewerker ziek wordt en er zit in het rooster een dagelijkse opname van ADV dan kan de medewerker deze ADV niet op een ander moment opnemen.

Als de medewerker ziek wordt op een geplande hele of halve ADV dag dan kan deze op een later moment opgenomen worden. Deze vervalt dus niet.

Als de medewerker ziek blijft dan wordt per vier weken aaneengesloten ziekte gedurende die periode geen ADV meer opgebouwd.

Als de medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dan wordt over de gewerkte uren ADV opgebouwd.

#### RSD tijdens ziekte of buitengewoon verlof

Er bestaat geen recht op vervangend vrijaf, als de medewerker de RSD niet heeft kunnen genieten wegens ziekte of buitengewoon verlof. Medewerkers die ziek zijn en weer gedeeltelijk werken (of op basis van arbeidstherapie werkzaam zijn), worden niet ingeroosterd op hun gebruikelijke RSD dag.

Medewerkers die ziek zijn en weer gedeeltelijk werken ontvangen RSD naar rato van het aantal ingeroosterde uren.

Medewerkers 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 (dit zijn gewerkte uren, ADV-uren, vakantie-uren en BCD-uren)

## 8.4 Studiekostenvergoeding

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

Dit budget is er op gericht medewerkers in de gelegenheid te stellen door middel van een beroepsopleiding 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 een beroepsopleiding zijn en voldoen aan de fiscale eisen die het mogelijk maken om de kosten van de opleiding netto te vergoeden uit het brutoloon.

Onder het begrip 'beroepsopleiding' wordt verstaan onderwijs dat rechtstreeks opleidt voor een specifiek vak of beroep. Ook onderwijs om vakkennis te verwerven of op peil te houden valt hieronder. Hobbycursussen en taalcursussen zijn geen beroepsopleidingen en komen niet in aanmerking voor de studiekostenvergoeding.

### Vergoeding studiekosten

De vergoeding geldt voor medewerkers met een dienstverband voor meer dan 12 uur per week:

- Het moet gaan om een beroepsopleiding die is gericht op het vervullen van een betaald beroep in de toekomst bij Albert Heijn of bij een andere werkgever.
- Voor het volgen van een opleiding worden 24 studie-uren door Albert Heijn beschikbaar gesteld. Deze studie-uren kan de medewerker samen met de leidinggevende inplannen en worden geregistreerd als BCD.

De studiekosten worden tot maximaal €3000,- vergoed door Albert Heijn. Onder studiekosten worden de volgende kosten verstaan:

- Opleidingskosten;
- Kosten voor studieboeken en leermiddelen (exclusief schrijfbehoeften en buitengewone leermiddelen);
- Tentamen en/of examenkosten.

Overige kosten zijn voor eigen rekening.

Albert Heijn faciliteert het volgen van opleiding in tijd door verschuiving van roosters als dit noodzakelijk is om de opleiding te volgen.

### Ambassadeurs

Om medewerkers te stimuleren zich te ontwikkelen worden ten laste van het budget per site medewerkers als 'ambassadeur opleiding' opgeleid. Zij delen hun ervaringen met andere medewerkers. Hieraan kunnen zij gezamenlijk 4 uur per week per site besteden.

### Stuurgroep

De Stuurgroep benoemt de ambassadeurs, het aantal en de duur dat zij werkzaam zijn. De Stuurgroep wordt gevormd door 2 vertegenwoordigers van de vakbonden en 2 vertegenwoordigers van Albert Heijn. Tijdens de looptijd van de cao overleggen partijen hoe de ontwikkeling van medewerkers kan worden gestimuleerd.

## 8.5 Veiligheid en collegialiteit

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

## 8.6 Afstapelen pallets

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



## 9. Vakbondswerk en activiteiten

**Albert Heijn stelt aan kaderleden van de vakbonden die partij zijn bij deze cao buitengewoon verlof en een aantal andere faciliteiten ter beschikking. Meer informatie hierover is te vinden in dit hoofdstuk.**

### 9.1 Algemene regels

In het kader van vakbondsactiviteiten wordt vakbondsverlof verleend. Vakbondsverlof is inclusief uren die eventueel als reistijd in het kader daarvan worden besteed.

Reiskosten voor zover gelegen boven de door Albert Heijn toegekende vergoeding voor woon-werk verkeer tijdens opname van vakbondsverlof, zijn voor rekening van de vakbond.

Bij overschrijding van het aantal beschikbare uren vakbondsverlof, probeert Albert Heijn aangevraagd verlof nog steeds mogelijk te maken maar komt het verlof voor eigen rekening van medewerker danwel vakbond.

Bij onderschrijding van het aantal beschikbare uren vakbondsverlof in een periodejaar vervalt het overschot.

### 9.2 Verlof bijeenkomsten kaderleden

In onderstaande tabel staan de uren welke jaarlijks maximaal worden toegekend per vakbond.

**Tabel 10: Verlof bijeenkomsten**

Bijeenkomst	Aantal uren
<b>Bedrijvenwerk FNV:</b>	
LKG vergadering	700 uren
Lokale vergadering	700 uren
<b>Bedrijvenwerk CNV</b>	
BLG	355 uren
<b>FNV Sectorraad en Ledenparlement</b>	
	450 uren
<b>CNV Sectorraad</b>	128 uren

De bestuurder van CNV of FNV doet ten minste 14 dagen van te voren verlofaanvraag per e-mail via het secretariaat met de HR Directeur Distributie & Transport in cc. De HR Directeur Distributie & Transport informeert de bestuurder van CNV of FNV dat de aanvraag akkoord is. De HR Directeur Distributie & Transport informeert de Operationele Sitemanager over het voorgaande die dit na akkoord doorzet aan de leidinggevende.

### 9.3 Werkrooster medewerker en vakbondsverlof

Afhankelijk van het werkschema gelden bepaalde afspraken ten aanzien van vakbondsverlof. Deze afspraken staan hieronder.

#### 9.3.1 Een medewerker is ingeroosterd in dagdienst

- Deze medewerker wordt de hele dienst vrijgesteld van arbeid en krijgt max. 8 uur vakbondsverlof.
- Als een medewerker toch een aantal uur van de geroosterde dienst werkt, worden deze als gewerkte uren geboekt en in mindering gebracht op het aantal geregistreerde uren vakbondsverlof.

#### 9.3.2 Een medewerker is ingeroosterd in avonddienst

De medewerker werkt de avond voor de activiteit de normale dienst. Als het productieproces het toelaat, kan de medewerker voor eigen rekening deze dienst enkele uren eerder vrij nemen. Dit is ter beoordeling van de dienstdoende Shiftleader. Op de dag van de activiteit wordt de medewerker de hele dienst vrijgesteld van arbeid en 8 uur vakbondsverlof toegekend.



Als een medewerker toch een aantal uur van de geroosterde dienst werkt, worden deze als gewerkte uren geboekt en in mindering gebracht op het aantal geregistreerde uren vakbondsverlof.

### 9.3.3 Een medewerker is ingeroosterd in nachtdienst

Aan de medewerker wordt de nacht voorafgaande aan de activiteit, 8 uur vakbondsverlof uitbetaald. De medewerker wordt de nacht na de activiteit vrijgesteld van werk. Deze uren worden geboekt als bijzonder verlof (BCD).

### 9.3.4 Een medewerker is niet ingeroosterd in een dag-, avond- of nachtdienst.

Als een activiteit is gepland op een dag waarop een medewerker niet was ingeroosterd voor een dag-, avond- of nachtdienst, worden de uren ook niet geboekt als vakbondsverlof. De jaarplanning is bepalend; daarin wordt niet geschoven om alsnog vakbondsverlof èn bijv. RSD, of vrij voor zaterdag te krijgen.

### 9.3.5 Een deeltijd medewerker die niet is ingeroosterd

Als een deeltijd medewerker op een dag buiten het werkrooster deelneemt aan cao overleg of daarmee verbonden overleg (dus cao commissie vakbond, overleg over de cao en tekstoverleg cao) wordt deze dag (8 uur) aan de medewerker vergoed als verleend vakbondsverlof. Deze 8 uur is inclusief reistijd. Over deze dag wordt geen ploegtoeslag toegekend.

## 9.4 Administratieve verwerking

Vakbondswerk mag **alleen** volgens onderstaande codes worden geboekt in Interflex:

In Interflex gebruiken we één **afwezigheidscode** voor vakbondswerk

- 94. Vakbondsverlof algemeen (medewerkers klokken uit waarna de leidinggevende later de afwezigheidscode invult)  
In Interflex bestaat één **taakcode** voor vakbondswerk, **slechts** te gebruiken door de vakbondsconsulent van de site:
- 90. Vakbondsconsulent

## 9.5 Scholing

Als de medewerker lid is van een vakbond en aan een door deze organisatie georganiseerde scholing deelneemt, wordt afwezigheid voor zover binnen het werkrooster noodzakelijk, gedurende maximaal 32 uur per jaar doorbetaald als het verzoek tijdig aan Albert Heijn kenbaar is gemaakt en het werk dit toelaat.

De vakbonden doen 2 weken voor de datum van de bedoelde activiteit een verzoek voor toekenning van buitengewoon verlof. Als dit door de aard van de activiteit niet mogelijk is wordt zo vroeg mogelijk voorafgaand aan de activiteit de aanvraag ingediend.

## 9.6 Ledenvergadering

Overleg tussen vakbondsmedewerkers en de bij Albert Heijn werkende leden (ledenvergadering) kan driemaal per jaar plaatsvinden.

De vakbonden stellen Albert Heijn 2 weken vooraf in kennis van komende ledenvergaderingen. Hierbij wordt overleg gevoerd over de datum en het tijdstip.

De vakbonden plannen de ledenvergaderingen in principe 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.

Als de ledenvergadering meer werktijd zal gaan kosten dan een half uur moet de Operationeel Site Manager toestemming geven. Alle meer-uren (boven het halve uur dat binnen werktijd mag vallen) zijn voor eigen rekening van de medewerker.

Bij ad-hoc situaties overleggen de vakbonden met Albert Heijn.

## 9.7 Overzicht kaderleden

De vakbonden dragen gezamenlijk zorg voor een actueel overzicht van de kaderleden. In dit overzicht is zichtbaar:

- Het aantal en de namen van de kaderleden per distributiecentrum;
- Voor welke bond het kaderlid zijn/haar activiteiten verricht.

## 9.8 Cao-commissie

Albert Heijn stelt de leden van de cao-commissie van de vakbonden de daarvoor benodigde tijd ter beschikking.

Vooraf wordt door Albert Heijn en de vakbonden zoveel als mogelijk een afspraak over het aantal benodigde uren gemaakt. De vakbonden doen aan Albert Heijn opgave van de leden van de cao-commissie.

De vakbonden dienen 2 weken voor de datum van de bedoelde activiteit een verzoek voor toekenning van buitengewoon verlof in. Als dit door de aard van de activiteit niet mogelijk is wordt zo vroeg mogelijk voorafgaand aan de activiteit de aanvraag ingediend.

## 9.9 Werk- en/of studiegroep leden

Albert Heijn stelt leden van de vakbonden die deelnemen aan, in de cao afgesproken, werk- of studiegroepen de daarvoor benodigde tijd ter beschikking.

Vooraf wordt door Albert Heijn en de vakbonden zoveel als mogelijk een afspraak over het aantal benodigde uren gemaakt.

De vakbonden doen aan Albert Heijn opgave van de leden van de werk- cq. studiegroepen.

De vakbonden dienen 2 weken voor de datum van de bedoelde activiteit een verzoek voor toekenning van buitengewoon verlof in. Als dit door de aard van de activiteit niet mogelijk is wordt zo vroeg mogelijk voorafgaand aan de activiteit de aanvraag ingediend.

## 9.10 Faciliteiten ten behoeve van kaderleden

Voor uitnodigingen aan vakbondsleden voor vergaderingen en algemeen zakelijke mededelingen kunnen de vakbonden de publicatieborden van Albert Heijn gebruiken.

Albert Heijn stelt indien mogelijk, vergaderruimte ter beschikking voor vergaderingen van kaderleden.

De voorzitter en de secretaris van een kadergroep mogen kosteloos gebruik maken van telefoon en kopieerapparatuur om in- en externe contacten mogelijk te maken.

## 9.11 Vakbondsconsulent

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.

Op elk DC is een Vakbondsconsulent. CNV en FNV informeren de HR Directeur Distributie & Transport wie er (gecertificeerd) Vakbondsconsulent zijn op elk DC en geven wijzigingen door.

De opleiding tot Vakbondsconsulent vindt plaats in overleg tussen de medewerker die hiervoor opgeleid wil worden en de vakbond.

Voor de werkzaamheden van Vakbondsconsulent zijn voor CNV en FNV gezamenlijk maximaal 4 uur per week binnen werktijd beschikbaar. Er zal vooralsnog één Vakbondsconsulent van de CNV werkzaam zijn vanaf 1 september 2013.

De Vakbondsconsulent doet zijn werkzaamheden wekelijks op hetzelfde moment. Het spreekuur is 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.

Medewerkers die de Vakbondsconsulent bezoeken, doen dat in eigen tijd.

Voor de uitvoering van zijn/haar werkzaamheden, krijgt de Vakbondsconsulent op het daarvoor afgesproken moment ter beschikking:

- a. een flexwerkrimte met de mogelijkheid medewerkers te woord te staan;
- b. een flexcomputer en een eigen account en internetfaciliteiten.

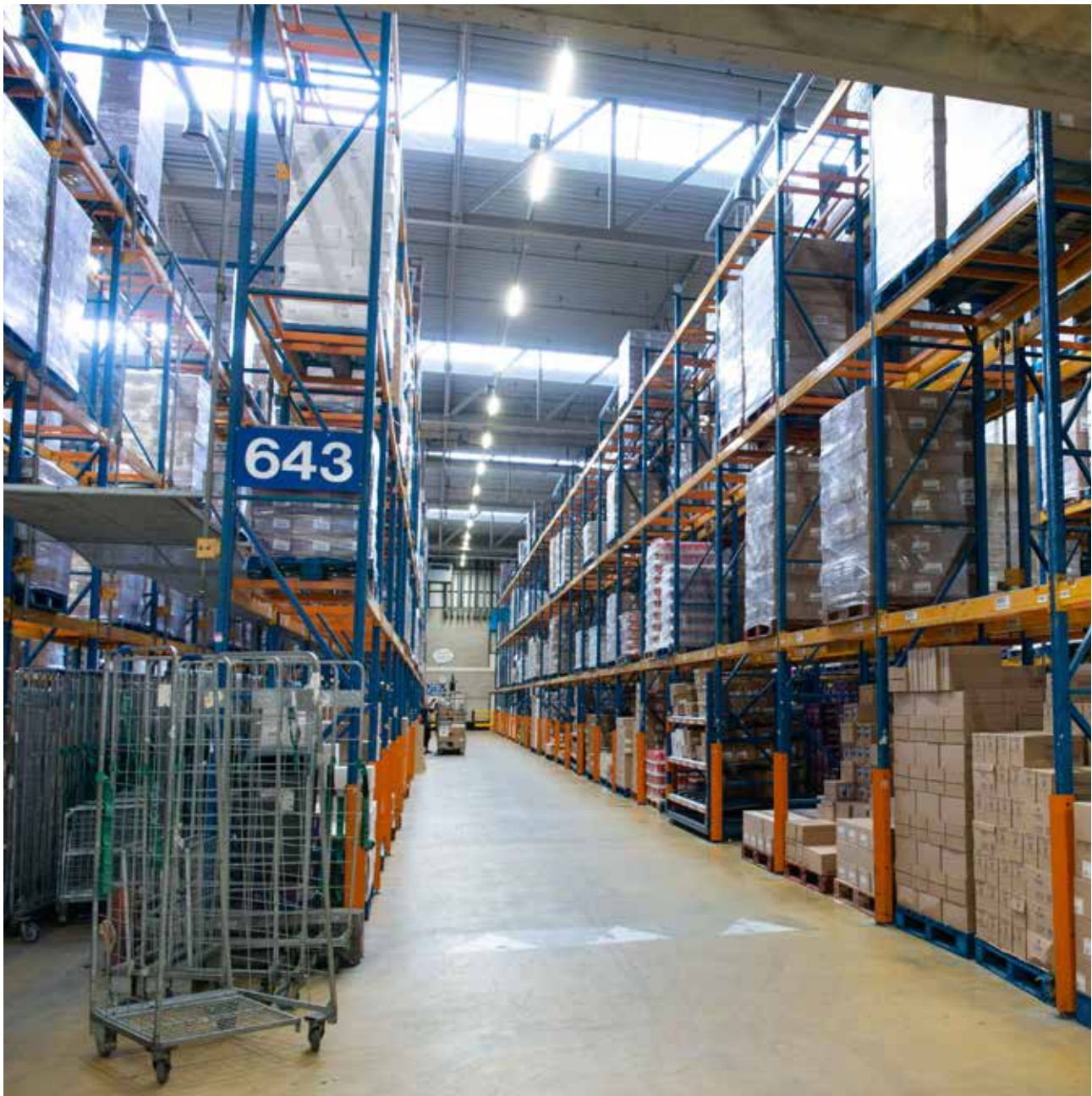
## 9.12 Opschorting en nakoming

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

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

## 9.13 Protocol Fiscale facilitering vakbondscontributie

Albert Heijn brengt binnen de werkkostenregeling de fiscale facilitering van de vakbondscontributie voor het jaar 2019 in.





## 10. Afspraken tussen Albert Heijn en de vakbond

In dit hoofdstuk zijn de afspraken tussen Albert Heijn en de vakbonden weergegeven.

### 10.1 Protocol Kwartaal Overleg

Albert Heijn en de vakbonden hebben viermaal per jaar overleg. Daarbij worden de volgende onderwerpen besproken:

- Het verloop van het uitzendkrachtenpercentage (tweemaal per jaar)
- De ontwikkeling van de verhouding tussen vol- en deeltijders.
- Naleving van ARBO-regels.
- Naleving van de cao.
- De door de Vakbondsconsulent behandelde vragen met bijbehorende oplossing.
- Facilitering en uitvoering vakbondswerk en activiteiten.
- Ontwikkelingen binnen Logistics op het terrein van mechanisatie of functiegebouw.
- Tijdens het eerste Kwartaaloverleg in het jaar: het aantal individuele ontslagen in het voorgaande jaar.
- Rapportage van de in- en uitstroom per kwartaal in contracturen van 1-daagse parttimers, meerdaagse parttimers en fulltimers.
- De invulling van de afspraken over Tussenbaners.
- Op welke wijze de duurzame inzetbaarheid van medewerkers kan worden vergroot.
- Als gewijzigde wet en/of regelgeving moet worden geïmplementeerd voor het einde van de looptijd van de -cao, hebben partijen daar nader overleg over.
- Stand van zaken van nog beschikbare uren voor vakbondsverlof.
- De inspanningen die worden geleverd in verband met de uitvoering van “de banenafpraak 2025”.

### 10.2 Protocol Arbocommissie

Albert Heijn voegt aan de Arbocommissie op elke DC op basis van roulerend lidmaatschap twee medewerkers toe. Het roulerend lidmaatschap is voor de duur van een vergadering en de periode daarna tot de volgende vergadering

### 10.3 Protocol Overleg over werkgelegenheidsontwikkeling

Albert Heijn zal een terughoudend beleid voeren met betrekking tot het uitbesteden van werkzaamheden die nu binnen Logistics van Albert Heijn plaatsvinden. Als Albert Heijn 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 afweging te maken van de bedrijfseconomische en andere overwegingen enerzijds en de gevolgen daarvan voor werknemers, werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden en overige aspecten, anderzijds.
4. Albert Heijn 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 medewerkers 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. Albert Heijn zal met de vakbonden overleg voeren over de consequenties van uitbesteding voor werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden - en indien nodig een aanvullende Sociaal Plan - voor de betrokken werknemers in dienst van Albert Heijn. In dat overleg zal nadrukkelijk gestreefd worden naar het bereiken van overeenstemming.

## 10.4 Protocol medewerkers voor bepaalde tijd - 'Tussenbaners'

Gedurende de looptijd van de cao stelt Albert Heijn zich het 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 als de medewerker aan de voorwaarde van een totaalbeoordeling op niveau 3 (succesvolle prestatie) voldoet. Deze medewerkers worden aangesteld in plaats van uitzendkrachten. De tussenbaners worden zodanig ingezet dat de huidige medewerkers 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 leerrekening. De medewerker kan zelf over deze rekening beschikken en deze gebruiken voor fiscaal goedgekeurde opleidingen. 75% 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 de Studiekostenvergoeding zoals genoemd in 8.4.

## 10.5 Protocol heroverweging cao bepalingen inzet van uitzendkrachten

Albert Heijn en de vakbonden 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.

## 10.6 Protocol Minutennorm

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

## 10.7 Studieafpraak onderzoek en overleg over arbeidsvoorwaarden behorende bij de gemechaniseerde wereld

De vakbonden en Albert Heijn doen tijdens de looptijd van de cao onderzoek en overleggen over arbeidsvoorwaarden passend bij een gemechaniseerde werkomgeving. Huidige medewerkers in dienst behouden de in de cao Logistics 2019-2021 vastgelegde arbeidsvoorwaarden. Om te komen tot een pakket arbeidsvoorwaarden dat past bij een gemechaniseerde werkomgeving richten de vakbonden en Albert Heijn een studiegroep op. De studiegroep start uiterlijk in september 2019 en rond haar werkzaamheden binnen 12 maanden af. Aansluitend voeren Albert Heijn en de vakbonden overleg over de uitkomsten van de studie.



## 10.8 Afspraak onderzoek en overleg bezetting

Albert Heijn en de vakbonden doen tijdens de looptijd van de cao gezamenlijk onderzoek en overleggen over de hierna genoemde onderwerpen. Deze onderwerpen staan niet los van elkaar, en zijn in samenhang belangrijke pijlers voor de inrichting van de personele bezetting van de distributiecentra.

Het betreft de personele bezetting van de distributiecentra (huidige wereld) en de bezetting in de nabije toekomst waar in de distributiecentra verdere robotisering/mechanisering zorgen dat het werk verandert (nieuwe wereld).

### Agenda voor onderzoek en overleg:

#### 1. Verhouding vaste medewerkers en inzet van flex medewerkers.

Onderzoek naar de voorwaarden die van invloed zijn op de verhouding tussen het aantal vaste medewerkers en het aantal flex medewerkers. Daarbij worden de volgende onderwerpen betrokken.

- Toekomstige ontwikkelingen tav mechanisatie binnen de Supply Chain
- De aanpassing van de beschikbare personeelsinzet ivm fluctuaties in de productie
- Ziekteverzuim en vrije tijd

#### 2. Een gemoderniseerd pakket arbeidsvoorwaarden voor nieuwe medewerkers

Een pakket voor nieuwe medewerkers werkzaam in de niet gemechaniseerde wereld. Huidige medewerkers behouden de in de cao Logistics 2019-2021 vastgelegde arbeidsvoorwaarden.

#### 3. Uitvoering indirecte taken door flex medewerkers

Evaluatie van de bestaande afspraken inzake uitvoering van indirecte taken door flex medewerkers. Hierbij wordt betrokken:

- De protocol afspraak cao bepalingen inzet van uitzendkrachten, inhoudende het verzoek van de Stichting van de Arbeid van 2 februari 2012 aan cao partijen om overleg te voeren inzake heroverweging van cao-bepalingen met betrekking tot beperkingen van en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendkrachten.
- De afspraak in de cao dat flex medewerkers indirecte taken mogen verrichten indien noodzakelijk.
- Uitvoeringsafspraken indirecte taken met de Commissie Logistics.

#### 4. Bezetting nacht- en dagdienst

Onderzoek naar de bezetting van de nacht – en dagdienst. Hierbij wordt betrokken:

- Impact analyse van de huidige cao afspraken.
- Maatregelen die huidige medewerkers (peildatum: in dienst per 15 april 2019) stimuleren om langer in de nacht te blijven werken.
- Afspraken die gaan gelden voor nieuwe medewerkers.

#### 5. Werkdruk en veiligheid

Onderzoek naar verbeteringen en voorstellen om de veiligheid op de werkvloer te verbeteren.

#### 6. Uitbreiding contracturen parttimers

Onderzoek naar de verhouding van het aantal vol- en deeltijders in relatie tot de momenten waarop de beschikbare werkzaamheden moeten worden verricht en de bestaande cao afspraken.

#### 7. Bestaande cao afspraak over de Tussenbaners

In het onderzoek wordt betrokken:

- Evaluatie van de instroomcriteria zoals afgesproken in de cao.
- Wervings- en selectiebeleid mbt de Tussenbaner.
- Op welke wijze de afspraak over Tussenbaner aantrekkelijker en succesvoller gemaakt kan worden.
- Hoe het dienstverband Tussenbaner zich verhoudt tot andere dienstverbanden.

#### 8. Inschaling Magazijnmedewerker 1 in Salarisgroep A en Salarisgroep B

Onderzocht wordt welke oplossing er is om de inschaling van de Magazijnmedewerker 1 in Salarisgroep A en Salarisgroep B in lijn te brengen met de bestaande ORBA systematiek, zonder dat dit tot toevoeging van kosten leidt.

Het onderzoek loopt van september 2019 tot september 2020 en wordt voor de afloop van de CAO 2019-2021 afgerond.



## 11. Duur, wijziging en opzegging cao

Deze overeenkomst wordt aangegaan met ingang van 15 april 2019 en eindigt per 14 april 2021. 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 van de 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 op 10 mei 2019.**

**Partij ter ene zijde:**

**Albert Heijn BV**  
M. van Egmond  
CEO Albert Heijn

.....

**Albert Heijn BV**  
N. Brassey  
SVP HR Albert Heijn

.....

**Partijen ter andere zijde:**

**CNV Vakmensen.nl**  
P. Fortuin  
Voorzitter

.....

**CNV Vakmensen.nl**  
M. den Heijer  
Bestuurder

.....

**FNV Handel**  
O. Colak  
Bestuurder

.....

