

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE
KANTOREN VAN
AHOLD NEDERLAND
EN
KONINKLIJKE AHOLD NV**

25 maart 2010 - 31 maart 2013

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE
KANTOREN VAN AHOLD NEDERLAND EN KONINKLIJKE AHOLD NV**

Ondergetekenden,

Ahold Nederland

en

Koninklijke Ahold nv

partijen ter ene zijde en

FNV Bondgenoten

CNV Dienstenbond

De Unie

partijen ter andere zijde,

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INDEX

	Blz.
Aanstelling	11
Afbouwregeling ploegentoeslag	18
Algemene salarisaanpassing	24
Arbeidsduur en werktijden	13
Arbeidsduurverkorting	29
Arbeidsongeschiktheid en arbeidsduurverkorting	30
Beloning uitzendkrachten	24
Besteding van arbeidsduurverkorting	29
Buitengewoon verlof	31
Calamiteitenverlof	34
Concernregelingen	38
Definities	8
Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst	40
Einde van het dienstverband	12
Employability	39
Extra vakantierechten	27
Faciliteitenregeling Vakbondswerk (bijlage III)	47
Loonaanvulling bij zwangerschaps-, bevalings-, adoptie- en pleegzorgverlof en doorbetaling bij kortdurend zorgverlof	34
Normale werktijd	14
Ouderschapsverlof	33
Overwerk	16
Pensioen	39
Ploegendienst en toeslagen	18
Protocol Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie	45
Protocol Gehandicapte medewerkers	44
Protocol Parttimers	44
Protocol Studie leeftijdsbewust personeelbeleid, employability en EVC's	46
Protocol Studie salarissystematiek	45
Protocol Thuiswerken	46
Protocol Uitzendkrachten	44
Protocol Vakbondscontributie	45
Reïntegratie	37
Salarisschalen	19
Salarisschalen (bijlage I)	42
Salarisvaststelling en -uitbetaling	20
Seksuele intimidatie	39
Slotbepaling	41
Soorten dienstverband	10
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	35
Vakantierechten	25
Vakantietoelage	28

	Blz.
Vervangingstoeslag	24
Werkingsfeer	8
Zon- en feestdagen	15

INHOUD

	Blz.
1. Werkingssfeer en definities	
Artikel 1 Werkingssfeer	8
Artikel 2 Definities	8
2. Soorten dienstverband	
Artikel 3 Soorten dienstverband	10
3. Aanstelling en einde dienstverband	
Artikel 4 Aanstelling	11
Artikel 5 Einde van het dienstverband	12
4. Arbeidsduur en daarmee samenhangende toeslagen	
Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden	13
6.1 Arbeidsduur	13
6.2 Werkrooster	14
Artikel 7 Normale werktijd	14
Artikel 8 Zon- en feestdagen	15
Artikel 9 Overwerk	16
Artikel 10 Ploegendienst en toeslagen	18
Artikel 11 Afbouwregeling ploegentoeslag	18
5. Salaris	
Artikel 12 Salarisschalen	19
Artikel 13 Salarisvaststelling en –uitbetaling	20
Artikel 14 Beloning uitzendkrachten	24
Artikel 15 Vervangingstoelage	24
Artikel 16 Algemene salarisaanpassing	24
6. Vakantierechten en vakantietoelage	
Artikel 17 Vakantierechten	25
Artikel 18 Extra vakantierechten	27
Artikel 19 Vakantietoelage	28
7. Arbeidsduurverkorting	
Artikel 20 Arbeidsduurverkorting	29
Artikel 21 Besteding arbeidsduurverkorting	29
Artikel 22 Arbeidsongeschiktheid en arbeidsduurverkorting	30

	Blz.
8. Bijzonder verlof	
Artikel 23 Buitengewoon verlof	31
Artikel 24 Ouderschapsverlof	33
Artikel 25 Calamiteitenverlof	34
Artikel 26 Loonaanvulling bij zwangers-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en doorbetaling bij kortdurend zorgverlof	34
9 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	
Artikel 27 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	35
Artikel 28 Reïntegratie	37
10 Overige regelingen	
Artikel 29 Concernregelingen	38
Artikel 30 Pensioen	39
Artikel 31 Seksuele intimidatie	39
Artikel 32 Employability	39
11. Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst	
Artikel 33 Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst	40
12. Slotbepaling	
Artikel 34 Slotbepaling	41

Bijlagen

		Blz.
Bijlage I :	Salarisschalen 2 t/m12	
	M.i.v. 3 december 2007	41
	M.i.v. 14 juli 2008	42
	M.i.v. 18 mei 2009	43
Bijlage II :	Protocol Gehandicapte medewerkers	44
	Protocol Parttimers	44
	Protocol Uitzendkrachten	44
	Protocol Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie	45
	Protocol Vakbondscontributie	45
	Protocol Studie salarissystematiek	45
	Protocol Studie leeftijdsbewust personeelbeleid, employability en EVC's	46
	Protocol Thuiswerken	46
Bijlage III:	Faciliteitenregeling Vakbondswerk	47

1. Werkingssfeer en Definities

Artikel 1 Werkingssfeer

Deze overeenkomst geldt voor medewerkers die werkzaam zijn op de kantoren van Ahold Nederland en Koninklijke Ahold nv met uitzondering van Hoger Personeel en tenzij uit de werkingssfeer van werkmaatschappij c.q. bedrijfstak CAO's blijkt dat deze CAO niet van toepassing is. Dit kan onder meer blijken uit functielijsten behorende bij die CAO's.

Artikel 2 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever

De naamloze vennootschap Koninklijke Ahold nv of Ahold Nederland.

Ahold Nederland

Albert Heijn bv

Ahold Vastgoed bv

Etos bv

Gall & Gall bv

Ahold Europe Centers of Excellence (NL) bv

Medewerker

Een natuurlijke persoon met een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met Koninklijke Ahold nv of Ahold Nederland met uitzondering van het Hoger Personeel.

Concern

Koninklijke Ahold nv en haar Nederlandse dochtervennootschappen.

Los Personeel

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

Hoger Personeel:

Medewerkers die zijn ingeschaald in de Ahold salarisgroep 13 of hoger

Dienstverband

De relatie werkgever/medewerker die ontstaat na het afsluiten van een arbeidsovereenkomst.

Volledig dienstverband

Een dienstverband aangegaan voor de gebruikelijke arbeidsduur per jaar.

Onvolledig dienstverband

Een dienstverband aangegaan voor minder dan de gebruikelijke arbeidsduur per jaar.

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 medewerker, op basis van een werktijdregeling, vastgestelde rooster van werk- en rusttijden.

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 werkdag

Het ingevolge het vastgestelde werkrooster door de medewerker op een kalenderdag (inclusief overlopende uren naar de volgende kalenderdag) te werken aantal uren en tijden.

Normale werktijd

Het toeslagvrije tijdvak van de dag.

Basisuursalaris

Het uursalaris waarop een medewerker aanspraak kan maken, rekening houdende met de indeling van de functie, leeftijd, de functieervulling en de ervaring van de medewerker.

Periode

Het dertiende deel van een kalenderjaar. De perioden van een jaar zijn genummerd van 1 t/m 13. Tot de eerste periode van een kalenderjaar behoren eventueel ook de laatste dagen van december van het voorafgaande kalenderjaar. Tot de dertiende periode van een kalenderjaar behoren eventueel ook de eerste dagen van januari van het daaropvolgend kalenderjaar.

Periodesalaris

Het voor de medewerker geldende basisuursalaris, vermenigvuldigd met de medewerker overeengekomen arbeidsduur per jaar, gedeeld door 13.

Feestdagen

Algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten: eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, alsmede Nieuwjaarsdag, 5 mei bevrijdingsdag (in lustrumjaar) en de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin officieel wordt gevierd.

2. Soorten dienstverband

Artikel 3 Soorten dienstverband

Met de medewerker kan door werkgever één van de navolgende soorten dienstverbanden worden aangegaan:

- a. Dienstverband voor bepaalde tijd.

Het dienstverband geldt voor een in de arbeidsovereenkomst afgesproken tijd.

- b. Dienstverband voor onbepaalde tijd.

Het dienstverband geldt voor een niet van tevoren vastgestelde tijd.

- c. Los personeel.

De beloning van los personeel zal volgens de criteria vastgelegd in deze CAO worden vastgesteld.

Alle overige in deze CAO overeengekomen arbeidsvoorwaarden zijn voor dit personeel niet van toepassing.

Er bestaat geen verplichting om aan de oproep gehoor te geven.

3. Aanstelling en einde dienstverband

Artikel 4 Aanstelling

1. Iedere aanstelling van een medewerker zal door de werkgever in een aanstellingsbrief worden bevestigd. Hierin wordt in elk geval opgenomen:

a. het soort dienstverband, zoals bedoeld in artikel 5;

b. de datum van indiensttreding;

c. de functie of functie-aanduiding welke voor de medewerker van toepassing is alsmede zijn functiegroep en aanvangssalaris;

d. eventuele bijzondere voorwaarden;

-
- e. een proeftijd:
 - bij een dienstverband voor bepaalde tijd van maximaal vier weken,
 - bij een dienstverband voor onbepaalde tijd van maximaal acht weken;
 - f. het bestaan en de toepasselijkheid van de collectieve arbeidsovereenkomst;
 - g. het bestaan en de toepasselijkheid van een Handboek Personeelszaken;
 - h. het aantal per jaar overeengekomen contracturen.
2. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden worden schriftelijk aan medewerker meegedeeld onder vermelding van de datum van ingang.
3. De werkgever zal aan de medewerker een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrekken alsmede de tussen partijen overeen te komen wijzigingen, voor zover een en ander voor de medewerker van toepassing is.

Artikel 5 Einde van het dienstverband

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee keer verlengd worden. De totale duur van deze drie dienstverbanden tezamen is maximaal twee jaar.
2. De opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt, tenzij op grond van de duur van het dienstverband de wet een langere opzegtermijn voorschrijft, voor de werkgever en de medewerker:
- voor medewerkers ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 6: een hele betalingsperiode;
 - voor medewerkers ingedeeld in de salarisgroepen 7 t/m 12: twee hele betalingsperioden.
- 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. Bij arbeidsongeschiktheid zal de werkgever het dienstverband verbreken met inachtneming van de bepalingen zoals vermeld in de CAO betreffende aanvullingen op uitkeringen krachtens de WAO (WAO CAO) bij arbeidsongeschiktheid en de Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de WIA(WIA CAO).
 4. De opzegging van de arbeidsovereenkomst kan alleen geschieden tegen de laatste dag van de vierde kalenderweek van elke betalingsperiode van vier weken. In overleg tussen werkgever en medewerker kan hiervan worden afgeweken.

4. Arbeidsduur en daarmee samenhangende toeslagen

Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden

6.1. Arbeidsduur

1. De gebruikelijke arbeidsduur voor een medewerker met een volledig dienstverband bedraagt 160 uur per periode, dit is 2080 uur per jaar.
2. Het volgens werkrooster te werken aantal uren bedraagt ten hoogste:
 - 10 uur per dag;
 - 45 uur per week;
 - 540 uur per 12 weken, waarbij dit tijdvak niet mag overlappen met een ander tijdvak van 12 weken.
3. Indien méér uren wordt gewerkt dan het werkrooster aangeeft kan dit alleen met instemming van de directe chef.
Het aantal te werken uren bedraagt dan ten hoogste:
 - 11 uur per dag;
 - 54 uur per week;
 - 540 uur per 12 weken, waarbij dit tijdvak niet mag overlappen met een ander tijdvak van 12 weken.

6.2. Werkrooster

1. Per week kunnen in principe maximaal vijf werkdagen worden ingeroosterd.
2.
 - a. Indien de aard van de werkzaamheden daartoe noodzaakt, kunnen zes werkdagen per week worden ingeroosterd.
 - b. Een medewerker is niet verplicht een werkrooster te aanvaarden waarin zes werkdagen zijn opgenomen.
 - c. Aan de partijen die de CAO zijn overeengekomen kan een oordeel worden gevraagd over de noodzaak van een werkrooster waarin zes werkdagen zijn opgenomen.
 - d. Werktijden kunnen worden ingeroosterd van maandag tot en met zaterdag.
3. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande individuele werkroosters vindt plaats in overleg tussen leidinggevende en medewerker.

Artikel 7 Normale werktijd

1. De normale werktijd kan worden vastgesteld op:
 - maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur
 - zaterdag tussen 06.00 en 18.00 uur.
2. Indien buiten de begrenzing van de normale werktijd wordt gewerkt gelden de volgende toeslagen:

maandag vóór 06.00 uur:	50 %
dinsdag t/m zaterdag vóór 06.00 uur:	25 %
maandag t/m vrijdag ná 20.00 uur:	25 %
zaterdag ná 18.00 en voor 21.00 uur:	50 %
zaterdag na 21.00 uur:	100 %
zondag de gehele dag	100 %

Artikel 8 Zon- en feestdagen

- 1.a. Er kan op zon- en feestdagen worden gewerkt indien de gewenste dienstverlening aan de winkels daartoe noodzaakt.
Bij het overleg tussen leidinggevende en medewerker over de vaststelling van het werkrooster zal rekening worden gehouden met eventuele bezwaren van de medewerker tegen het werken op zondag.
 - b. Op de Bevrijdingsdag in de lustrumjaren wordt geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken.
 - c. Medewerkers werkzaam in continudienst werken op zon- en feestdagen conform het normaal voor hen geldende werkrooster.
2. Voor arbeid verricht op feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen, geldt de volgende beloningsregeling:
- a. De uren die volgens het normale werkrooster gewerkt hadden moeten worden, worden doorbetaald tegen het basisuursalaris.
 - b. Indien 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 medewerkers die in continudienst werken.
3. Voor arbeid verricht op feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen, geldt de volgende beloningsregeling:
- a. Voor medewerkers, die zijn ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 10 (bijlage I) en die hun taak in principe op één plaats uitoefenen, geldt dat:
 1. de uren die volgens het normale werkrooster gewerkt hadden moeten worden, worden doorbetaald tegen het basisuursalaris;

-
2. Indien arbeid moet worden verricht wordt, naast het van toepassing zijnde bepaalde onder 3 a. sub 1., per gewerkt uur een vergoeding gegeven van een uur vrije tijd en een basisuursalaris.

Dit geldt niet voor medewerkers die in continudienst werken.

- b. Voor medewerkers, die zijn ingedeeld in salarisgroep 11 of 12 (bijlage I) en die hun functie in principe op één plaats uitoefenen, geldt dat:

1. De uren die volgens het normale werkrooster gewerkt hadden moeten worden, worden doorbetaald tegen het basisuursalaris.

2. Indien arbeid moet worden verricht wordt, naast het van toepassing zijnde onder 3 b. sub 1, per gewerkt uur twee uur vrije tijd gegeven.

3. Met instemming van de leidinggevende kan een vergoeding in geld worden gegeven van het basisuursalaris, vermeerderd met een toeslag van 100% van het basisuursalaris. Dit geldt niet voor medewerkers die in continudienst werken.

4. Medewerkers die in continudienst werken en volgens het werkrooster moeten werken op een feestdag ontvangen, naast het basisuursalaris, voor ieder gewerkt uur een uur vervangende vrije tijd en een toeslag van 100% van het basisuursalaris.

Indien het grootste deel van een dienst samenvalt met een feestdag, is op de gehele dienst de compensatieregeling van toepassing. Deze regeling geldt niet voor feestdagen vallende op zaterdag of zondag.

Artikel 9 Overwerk

1. De werkgever zal het doen verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken.
2. Indien naar het oordeel van de werkgever overwerk noodzakelijk is, zijn medewerkers

-
- verplicht tot het verrichten van overwerk indien dit naar redelijkheid en billijkheid wordt gevorderd.
3. In beginsel wordt het verrichten van overuren gecompenseerd in vrije tijd. Bij het bepalen van de duur van de te compenseren tijd wordt rekening gehouden met geldende overwerktoeslagpercentages. Het opnemen van het op deze wijze gekweekte recht op doorbetaalde vrije tijd dient te geschieden in overleg met de werkgever.
De opname dient te geschieden in dezelfde of de eerstvolgende periode, anders vindt uitbetaling plaats.
 4. Er is sprake van overwerk indien:
 - meer dan 9 uur per dag wordt gewerkt, óf:
 - meer dan 45 uur per week wordt gewerkt, óf:
 - meer dan 160 uur per periode van 4 weken wordt gewerkt.
 5. Overwerk wordt beloond met het basisuursalaris, vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. Overwerk op maandag tot en met vrijdag: 30% voor alle uren.
 - b. Overwerk op zaterdag: 75% voor alle uren.
 - c. Overwerk op zondag: 100% voor alle uren.
 - d. Overwerk op uren na 00.00 uur en voor 07.00 uur: 100% voor alle uren.
 6. Indien het overwerk in de avonduren plaats vindt, aansluitend aan de dagdienst, wordt een half uur van de pauze tegen overwerkvergoeding betaald mits minimaal twee uur wordt overgewerkt.
 7. Afronding van de gemaakte overuren vindt rekenkundig plaats op kwarturen.
-

Artikel 10 Ploegendienst en toeslagen

1. Een medewerker die arbeid in continudienst verricht, ontvangt boven het voor hem vastgestelde periodesalaris een toeslag van 30%.
2. Naast de beloning op basis van artikel 9 wordt voor elk meer gewerkt uur een vergoeding gegeven van 30% van het basisuursalaris indien er sprake is van meer gewerkte uren aansluitend aan de continudienst.
3. a. Voor medewerkers van 58 jaar of ouder bestaat geen verplichting om in ploegendienst te werken.
b. Voor medewerkers van 50 jaar of ouder bestaat geen verplichting om in nachtdienst te werken.
Medewerkers die tot de 50 jarige leeftijd in de nachtdienst werkten, zal worden geadviseerd daarmee te stoppen.

Artikel 11 Afbouwregeling ploegentoeslag

1. Zodra een medewerker, werkzaam in ploegendienst, door bedrijfsomstandigheden of door zwaarwichtige privé-redenen overgaat naar een werktijdregeling waaraan geen of een lagere ploegentoeslag is verbonden, dan worden de hieronder vermelde percentages van de oude ploegentoeslag dan wel van het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag doorbetaald.
 - a. Na minder dan 3 maanden ononderbroken ploegendienst te hebben verricht:
geen ploegentoeslag meer.
 - b. Na langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden ononderbroken ploegendiens te hebben verricht:
4 weken: 100%.

-
- c. Na langer dan 6 maanden doch korter dan 1 jaar ononderbroken ploegendienst te hebben verricht:
- 6 weken: 100%;
 - 4 weken: 50%.
- d. Na langer dan 1 jaar doch korter dan 5 jaar ononderbroken ploegendienst te hebben verricht
- 6 weken: 100%;
 - 4 weken: 80%;
 - 4 weken: 60%;
 - 4 weken: 40%;
 - 4 weken: 20%.
- e. Na 5 jaar of langer ononderbroken ploegendienst te hebben verricht:
- 6 weken: 100%;
 - 8 weken: 80%;
 - 8 weken: 60%;
 - 8 weken: 40%;
 - 8 weken: 20%.
2. Indien een medewerker 58 jaar of ouder niet meer in ploegendienst wil werken dan wel indien een medewerker van 50 jaar of ouder niet meer in de nachtdienst wil werken, zal dit voor hem geen financiële consequenties hebben.

5. Salaris

Artikel 12 Salarisschalen

1. Iedere medewerker wordt in een salarisschaal ingedeeld, overeenkomstig de door hem uit te oefenen functie, gelet op de capaciteiten en ervaring. De functie-indeling is gebaseerd op de Hay-methode voor functie-evaluatie en -profilering.

-
2. Functies, gewaardeerd met het hierna aangegeven aantal Hay-punten, worden beloond volgens de aangegeven salarisschaal:

Hay-punten	salarisschaal	Hay-punten	salarisschaal
71 - 83	2	191 - 225	8
84 - 98	3	226 - 265	9
99 - 115	4	266 - 310	10
116 - 135	5	311 - 365	11
136 - 160	6	366 - 425	12
161 - 190	7		

Artikel 13 Salarisvaststelling en -uitbetaling

1. Overeenkomstig de voor de medewerker geldende indeling in een salarisschaal zal bij een volledig dienstverband het in de bijlage I vermelde basissalaris worden betaald.
Medewerkers die geen volledig dienstverband hebben, ontvangen een basissalaris naar verhouding.
2. Per de eerste dag van de vierde periode wordt een normopslag aan medewerker toegekend tot het maximum functiesalaris van de salarisschaal is bereikt.
De normopslag verschilt per salarisschaal en is vermeld in de salarisschaal. .
3. a. De normopslag wordt niet toegekend indien de functievervulling dit niet toelaat.

b. Indien sprake is van meer dan normale functievervulling kan naast de normopslag een extra verhoging worden verleend met een maximum van een halve normopslag. Het maximum van de salarisschaal mag hierbij niet overschreden worden.

c. Indien sprake is van een uitstekende functievervulling kan naast de normopslag een extra verhoging worden verleend ter grootte van een normopslag. Het maximum van de salarisschaal mag hierbij met maximaal 5% overschreden worden.

4. Bij plaatsing in een hogere salarisschaal wordt aan de medewerker, een verhoging toegekend van:

- een halve normopslag van de nieuwe schaal indien de hogere salarisschaal het gevolg is van functie-evaluatie. De halve normopslag wordt toegekend per de eerste dag van de eerste periode van het daaropvolgende kalenderjaar, tenzij hierover schriftelijk andere afspraken zijn gemaakt.
- een hele normopslag van de nieuwe schaal indien de hogere salarisschaal het gevolg is van promotie. De normopslag wordt toegekend in de periode wanneer de promotie ingaat.

Het maximum van de hogere salarisschaal mag hierbij niet overschreden worden.

5. Uitbetaling van het periodesalaris vindt plaats per vier weken.

Artikel 14 Beloning uitzendkrachten

De werkgever draagt er zorg voor dat na zes maanden de bepalingen uit deze CAO betreffende salaris, toeslagen en werktijden, gerelateerd aan het functieniveau waarop de uitzendkracht daadwerkelijk functioneert, van toepassing worden.

Artikel 15 Vervangingstoelage

De medewerker die in een hogere functie vervangt heeft gedurende de tijd van de vervanging recht op een vervangingstoelage. De hoogte van de vervangingstoelage wordt vastgesteld op het bedrag dat de medewerker als salarisverhoging zou ontvangen, indien hij zou worden benoemd in de functie waarin vervangen wordt. Het periodesalaris vermeerderd met de toeslag mag niet meer bedragen dan het periodesalaris van degene die wordt vervangen.

Deze toeslag wordt niet uitgekeerd indien:

- de vervanging onderdeel is van de functie-eisen (zgn. ambtshalve vervanging);
- de medewerker vervangt in verband met vakantie;

- de vervanging korter dan 4 weken aaneengesloten duurt.

Artikel 16 Algemene salarisaanpassing

1. Tijdens de looptijd van deze CAO zullen de basisuursalarissen, feitelijke uursalarissen en vloeren worden aangepast op de momenten en met de percentages zoals vastgelegd in de dan geldende CAO voor personeel van grootwinkelbedrijven in levensmiddelen (VGL CAO).

- 2.a. Voor medewerkers van 23 jaar en ouder met een volledig dienstverband geldt per procent salarisverhoging zoals genoemd in lid 1 van dit artikel, mits deze in de salarisschalen wordt verwerkt, een minimum per jaar van:
- € 234,66 per 19 juli 2010.

- b. Voor medewerkers jonger dan 23 jaar met een volledig dienstverband geldt de minimumverhoging zodanig, dat voor elk leeftijdsjaar jonger dan 23 jaar een aftrek van 7,5% wordt toegepast.

- c. Bij een onvolledig dienstverband is de minimumverhoging, zoals bedoeld in lid a. en lid b., naar evenredigheid van het aantal contracturen lager.

3. Bij de berekening van de aanpassing van de salarisschalen 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.

6. Vakantierechten en vakantietoeslag

Artikel 17 Vakantierechten

1. Het vakantiejaar loopt vanaf de eerste dag van de 1e periode van enig jaar en omvat 52 weken.

-
2. Medewerkers met een volledig dienstverband hebben recht op 203,7 uur vakantie per jaar. Medewerkers met een onvolledig dienstverband of een korter dienstverband dan het vakantiejaar, kweken vakantie-uren naar rato van het aantal uitbetaalde uren.
3. a. Het wettelijk minimum aantal vakantie-uren dient in principe te worden opgenomen in het vakantiejaar.
- b. Het wettelijk minimum aantal vakantie-uren dat wordt gekweekt in enig kalenderjaar kan uiterlijk in de zevende periode van het daarop volgende kalenderjaar worden opgenomen.
Bij uitzondering kunnen individueel afwijkende afspraken worden gemaakt.
- c. Het bovenwettelijk aantal vakantie-uren kan worden opgespaard en op een later moment worden opgenomen.
- d. Het moment van opname van vakantie-uren dient in overleg met de werkgever te worden vastgesteld. Zoveel mogelijk zal rekening worden gehouden met de wensen van de medewerker.

Toelichting:

Het wettelijk minimum aantal vakantie-uren per jaar bedraagt viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Het aantal vakantie-uren per jaar dat boven dit wettelijk minimum uit gaat kan worden opgespaard. Dit geldt eveneens voor extra vakantie-uren zoals bedoeld in artikel 18 lid 1. en 2.

Voorbeeld

Overeengekomen arbeidsduur per week bedraagt 40 uur.

Wettelijk minimum aantal vakantie-uren per jaar bedraagt $4 \times 40 \text{ uur} = 160 \text{ uur}$.

Aantal vakantie-uren per jaar bedraagt 203,7 uur.

Opgespaard mag worden $203,7 - 160 \text{ uur} = 43,7 \text{ uur}$.

-
4. Minimaal dienen 10 vakantiedagen aaneengesloten te worden opgenomen, behalve indien de medewerker in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en minder dan 10 dagen kweekt.
 5. Medewerkers in continudienst mogen per vakantie-opnamejaar maximaal 2 snipperdagen laten samenvallen met zaterdag, zondag of een algemeen erkende christelijke feestdag.
 6. De medewerker kan desgewenst 10 vakantiedagen aansluitend aan het buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel 25 lid 2 opnemen.

Artikel 18 Extra vakantierechten

1. Medewerkers die tenminste 25 jaar in dienst zijn, hebben jaarlijks recht op 24 uren extra vakantie.
2. Medewerkers met een volledig dienstverband, die in een kalenderjaar een leeftijd hebben volgens onderstaande tabel kunnen de navolgende extra vakantie-uren per jaar opnemen, boven de in artikel 19 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.

Vooraf dient overleg met de leidinggevende plaats te vinden, om tot afspraken te komen op welke wijze de extra vakantie genoten gaat worden.

3. Medewerkers met een onvolledig dienstverband hebben naar rato recht op extra vakantie-uren.

Artikel 19 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagkweekjaar loopt vanaf de eerste dag van de 6e periode van enig jaar tot en met de laatste dag van de 5e periode van het daarop volgende jaar (1 augustus t/m juli voor medewerkers die vóór de 5e periode 1976 in dienst zijn getreden).
2. Over het totaal van de periodesalarissen, de eventuele ploegen- of avondwerktoeslag dat verdiend is in het in lid 1 bedoelde tijdvak, en de in dat zelfde tijdvak eventueel uitbetaalde meer gewerkte uren wordt 8% vakantietoeslag betaald.
3. Voor medewerkers van 23 jaar en ouder geldt een bruto minimum vakantietoeslag van:
€ 1.811,36 per 19 juli 2010
als zij het gehele kweekjaar voor vakantietoeslag in volledige dienst zijn geweest. Zij die niet het gehele kweekjaar voor vakantietoeslag in dienst zijn geweest of niet de volledige arbeidsduur werken, ontvangen vakantietoeslag naar verhouding.
Voor medewerkers jonger dan 23 jaar geldt dat de vloer naar evenredigheid van het minimumloon staffel lager ligt.
4. In de 5e betalingsperiode van elk kalenderjaar wordt de vakantietoeslag uitbetaald.
5. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke betalingsperiode van 4 weken, waarvoor nog geen vakantietoeslag werd gegeven, deze alsnog uitgekeerd.

7. Arbeidsduurverkorting

Artikel 20 Arbeidsduurverkortung

1. Een medewerker met een dienstverband voor de gebruikelijke arbeidsduur heeft recht op 156 uur arbeidsduurverkortung per kalenderjaar.
2. Een medewerker die minder werkt dan de gebruikelijke arbeidsduur of in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt, kweekt recht op arbeidsduurverkortungsuren op basis van uitbetaalde uren exclusief overwerkuren.
3. Een medewerker die deelneemt aan de Ahold VUT-regeling of pensioenregeling heeft naar verhoudung van actief werkzame uren/normale arbeidsduur recht op arbeidsduurverkortungsuren.

Artikel 21 Besteding van arbeidsduurverkortung

1. De medewerker heeft ten aanzien van de besteding van arbeidsduurverkortung de volgende keuzes, al dan niet in combinatie:
 - a. inroosteren en opnemen in overleg met de direct leidinggevende;
 - b. sparen van maximaal 78 uur per jaar, ten behoeve van opname op een later moment in overleg met de direct leidinggevende;
 - c. uitbetalen van de jaarlijks opgebouwde arbeidsduurverkortungsuren tegen de waarde van het op moment van uitbetalen geldende basis-uurloon.
2. Indien het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is dat tijdens de ingeroosterde opname van arbeidsduurverkortungsuren moet worden gewerkt, dan zullen deze arbeidsduurverkortungsuren naar een ander tijdstip worden verschoven. De medewerker en de werkgever houden zich zoveel mogelijk aan het rooster waarin de opname van arbeidsduurverkortungsuren is vastgelegd.

-
3. Indien medewerker vakantie opneemt wordt het vakantierecht uitsluitend verminderd met het aantal werkelijk te werken uren volgens werkrooster van de betreffende dag waarover vakantie wordt opgenomen. Arbeidsduurverkortingsuren blijven daarbij buiten beschouwing.
 4. Bij het einde van het dienstverband worden arbeidsduurverkortingsuren uitbetaald indien deze niet voor beëindiging van het dienstverband konden worden opgenomen.
 5. Indien een medewerker meer arbeidsduurverkortingsuren heeft opgenomen dan volgens de lengte van zijn dienstverband in dat jaar zijn ontstaan, moeten deze uren worden terugbetaald, c.q. worden verrekend met het op te bouwen tegoed in het volgende kalenderjaar.

Artikel 22 Arbeidsongeschiktheid en arbeidsduurverkorting

1. Indien arbeidsongeschiktheid optreedt worden ingeroosterde arbeidsduurverkortingsuren gecompenseerd.
2. Tijdens volledige arbeidsongeschiktheid worden geen ADV-rechten opgebouwd, met uitzondering van het bepaalde in lid 4.
3. Een medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA of ZW heeft in verhouding tot het aantal uren dat betrokkene werkt recht op arbeidsduurverkortingsuren. Indien de arbeidsongeschiktheid op enig moment gaat toe- of afnemen, gaat vanaf hetzelfde moment minder of meer recht op arbeidsduurverkortingsuren ontstaan.
4. a. Gedurende arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van zwangerschap of bevalling gaat de opbouw van arbeidsduurverkortingsuren onverkort door tot een maximum van twee jaar.

b. Gedurende de arbeidsongeschiktheid van een medewerker voor wie op de laatste dag van de 3^e periode 2007 deze CAO van toepassing was én tevens al werkzaam was op

grond van een dienstverband van 160 contracturen per periode, gaat de opbouw van arbeidsduurverkortingsuren gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid onverkort door.

8. Bijzonder verlof

Artikel 23 Buitengewoon verlof

Het salaris wordt doorbetaald indien en zolang de medewerker verhinderd is geweest zijn werkzaamheden te verrichten door één der volgende omstandigheden, doch niet langer dan de aangegeven tijd.

1. Gedurende één dag bij:

- het huwelijk van de medewerker;
- 25- en 40-jarig zakenjubileum van de medewerker;
- overlijden van een kind, ouder, schoonouder, broer of zuster;
- begrafenis of crematie van een kind, ouder, schoonouder, broer of zuster;
- het doen van een examen of tentamen dat voor het bedrijf van belang wordt geacht;
- het vervullen van een door de wet of overheid opgelegde verplichting.

2. Bij bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de medewerker 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 zgn. kraamverlof.

3. Gedurende drie dagen bij:

- overlijden van echtgenote, echtgenoot, of inwonend (pleeg-)kind;

-
- overlijden van eigen of aangehuwd kind, ouder of schoonouder indien de medewerker de begrafenis of crematie moet regelen.

4. Gedurende maximaal vijf dagen per jaar:

- indien de medewerker lid is van een werknemersorganisatie en;
- als officieel afgevaardigde een bondsvergadering of bondscongres bijwoont of;
- als ondernemingsraadslid aan een door werknemersorganisatie georganiseerde cursus deelneemt of;
- als kaderlid dan wel als bedrijvenwerker van een werknemersorganisatie deelneemt aan door deze organisatie georganiseerde scholingsactiviteiten mits;
- door de werknemersorganisatie het verzoek daartoe tijdig aan de werkgever kenbaar is gemaakt en;
- het werk dit toelaat.

Onder kaderleden wordt hier verstaan: Leden van een afdelingsbestuur, de Bondsraad, het landelijke groepsbestuur of landelijke vakgroepen.

5. In de volgende situaties kan de werkgever extra buitengewoon verlof toekennen:

- overlijden van echtgenoot of echtgenote;
- overlijden van inwonend kind of pleegkind;
- ernstige ziekte ten huize van de medewerker;
- ander bijzondere omstandigheden waarbij sprake is van overmacht.

6. Eenmaal maximaal vijf dagen

- voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering in de periode van 5 jaar voorafgaande aan de pensionering.

Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op medewerkers die zich hebben laten registreren conform de wet Geregistreerd Partnerschap en op andere duurzame samenlevingsvormen dan het huwelijk.

Artikel 24 Ouderschapsverlof

-
1. 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 worden opgenomen.
 2. Indien er voor zover geen gebruik is gemaakt 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. a. Over de verlofuren bouwt de medewerker geen ouderdoms- en nabestaanden-pensioen op.
Na afloop van het verlof zal de opbouw van het ouderdoms- en nabestaanden-pensioen onder aftrek van de verlofperiode worden voortgezet.
 - b. De medewerker kan ervoor kiezen de opbouw van ouderdoms- en nabestaanden-pensioen over de verlofuren onverkort voort te zetten. De kosten van de werkgevers- en medewerkersbijdrage zijn voor rekening van de medewerker. Betaling van deze bijdragen kan desgewenst ook gespreid in eentijdvak aansluitend aan het verlof plaatsvinden.
 6. Voor gehuwde medewerkers of samenwonenden die zich bij het pensioenfonds als zondanig 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, voorzover dat betrekking heeft op de verlofuren, op risicobasis voortgezet. De kosten van de risicoverzekering komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 25 Calamiteitenverlof

De medewerker die door een plotselinge gebeurtenis, waarbij hij zonder uitstel maatregelen moet nemen, geen arbeid kan verrichten, heeft recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd. De medewerker meldt de afwezigheid en de verwachte duur daarvan zo spoedig mogelijk. Op verzoek van werkgever dient de medewerker bij terugkomst aannemelijk te maken dat er inderdaad sprake was van een calamiteit.

Artikel 26 Loonaanvulling bij zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en doorbetaling bij kortdurend zorgverlof

1. Indien de medewerker zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof geniet zal de werkgever de geldelijke uitkering die de medewerker 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 medewerker is verplicht de werkgever te machtigen de geldelijke uitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen in ontvangst te nemen.
2. 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 artikel 17, eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen.

9. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 27 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. In geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval zal werkgever aan de medewerker, tenzij de medewerker 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 medewerker 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 voorzover aan de daarin gestelde voorwaarden is voldaan.
4. a. Indien werkgever en medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 voorzover de medewerker 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 medewerker doen, doch alleen bij wijze van voorschot op schadevergoeding.
- De medewerker 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 28 Reïntegratie

1. Het streven is erop gericht de arbeidsongeschikte medewerker te reïntegreren 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 binnen Nederland mogelijk is.
- De reïntegratie bij een andere werkgever is voltooid indien daar sprake is van een gelijke contractsvorm tussen werkgever en medewerker aan die welke met werkgever bestond.
- Zolang er geen gelijke contractsvorm is zal werkgever de arbeidsongeschikte medewerker detacheren of zal een terugkeergarantie gelden.

-
3. a. Indien de medewerker 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 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 lager aantal aangevuld. Indien het aantal contracturen hoger is dan het aantal contracturen in de oorspronkelijke functie, vindt aanvullingplaats 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 medewerker wordt verwacht bij arbeidsongeschiktheid, kan de status van de arbeidsongeschikte medewerker worden bijgehouden.

10. Overige regelingen

Artikel 29 Concernregelingen

Alle voor het concern geldende regelingen zijn eveneens van toepassing voor de medewerkers, zoals omschreven in artikel 1.

Hierbij dient rekening gehouden te worden met de in de verschillende regelingen vermelde rechtsgeldigheid, gelet op de aard van het dienstverband.

De tussen partijen overeengekomen regelingen zijn de navolgende:

- CAO betreffende aanvullingen op uitkeringen krachtens de WAO bij arbeidsongeschiktheid (WAO CAO);
- Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de WIA (WIA-CAO);
- CAO Gedeeltelijk vervroegd uittreden en Volledig vervroegd uittreden.

Een volledige tekst van deze regelingen is op verzoek verkrijgbaar.

Artikel 30 Pensioen

In het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Ahold is bepaald onder welke voorwaarden een medewerker deelnemer wordt in de pensioenregeling.

Artikel 31 Seksuele intimidatie

De werkgever voert een beleid ter voorkoming van seksuele intimidatie en legt dit bij invoering of wijziging voor aan de Ondernemingsraad ter verkrijging van instemming.

Artikel 32 Employability

In het jaarlijkse beoordelingsgesprek, en indien nodig ook op andere momenten, zal de ontwikkeling van de medewerker in het perspectief van ontwikkelingen binnen de organisatie besproken worden.

Voor een eventuele opleiding zal de werkgever het daartoe benodigde budget beschikbaar stellen, binnen de regels zoals die gelden m.b.t. de vergoeding van opleidingskosten.

11. Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 33 Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan met ingang van 25 maart 2010 en eindigt op 31 maart 2013. Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen tot stand komen met instemming van beide partijen.

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

Indien overheidsmaatregelen de uitvoering van deze overeenkomst bemoeilijken, zodanig dat in redelijkheid niet mag worden verwacht dat deze overeenkomst zal worden uitgevoerd, zal het overleg op verzoek van één van beide partijen worden heropend.

12. Slotbepaling

Artikel 34 Slotbepaling

Partijen verbinden zich deze overeenkomst naar letter en geest te goeder trouw na te komen.
Aldus vastgesteld te Zaandam, 18 mei 2010.

Partijen ter ene zijde

Ahold Nederland

.....

A.D. Boer

COO EU

Ahold Nederland

.....

L.J.A.P.M. de Baets

EVP HRM

Koninklijke Ahold nv

.....

L. Heijmans van den Bergh

Lid Raad van Bestuur

Partijen ter andere zijde

FNV Bondgenoten

.....

A.A. Makkinje

CNV Dienstenbond

.....

F.A.M. Monsma

De Unie

.....

H.E. Weiland

In voegen: salarisschaal per 25 maart 2010

**Salarisschaal CAO Staf & Services schaal 1 t/m 12 (gebaseerd op een werkweek van 40 uur)
met ingang van 18 mei 2009**

Leeftijd	Schaal 2				Schaal 3				Schaal 4				Schaal 5			
	Per periode		Per uur		Per periode		Per uur		Per periode		Per uur		Per periode		Per uur	
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
15																
16	868,80	891,20	5,43	5,57	956,80	1.003,20	5,98	6,27								
16,5	905,60	936,00	5,66	5,85	1.009,60	1.049,60	6,31	6,56								
17	1.001,60	1.022,40	6,26	6,39	1.073,60	1.118,40	6,71	6,99	1.089,60	1.139,20	6,81	7,12				
17,5	1.036,80	1.073,60	6,48	6,71	1.118,40	1.166,40	6,99	7,29	1.142,40	1.192,00	7,14	7,45				
18	1.134,40	1.158,40	7,09	7,24	1.182,40	1.232,00	7,39	7,70	1.211,20	1.260,80	7,57	7,88	1.228,80	1.294,40	7,68	8,09
18,5	1.166,40	1.204,80	7,29	7,53	1.225,60	1.280,00	7,66	8,00	1.259,20	1.302,40	7,87	8,14	1.281,60	1.336,00	8,01	8,35
19	1.264,00	1.294,40	7,90	8,09	1.302,40	1.347,20	8,14	8,42	1.315,20	1.371,20	8,22	8,57	1.332,80	1.392,00	8,33	8,70
19,5	1.297,60	1.337,60	8,11	8,36	1.337,60	1.390,40	8,36	8,69	1.361,60	1.425,60	8,51	8,91	1.376,00	1.449,60	8,60	9,06
20	1.400,00	1.428,80	8,75	8,93	1.420,80	1.462,40	8,88	9,14	1.428,80	1.489,60	8,93	9,31	1.436,80	1.499,20	8,98	9,37
20,5	1.430,40	1.481,60	8,94	9,26	1.452,80	1.510,40	9,08	9,44	1.472,00	1.531,20	9,20	9,57	1.484,80	1.555,20	9,28	9,72
21									1.540,80	1.585,60	9,63	9,91	1.553,60	1.608,00	9,71	10,05
21,5									1.568,00	1.632,00	9,80	10,20	1.587,20	1.656,00	9,92	10,35
22																
23																
Min. Functiesalaris	1.508,80		9,43		1.536,00		9,60		1.648,00		10,30		1.670,40		10,44	
Max. Functiesalaris	1.785,60		11,16		1.857,60		11,61		1.990,40		12,44		2.142,40		13,39	
Normopslag	81,60		0,51		88,00		0,55		88,00		0,55		96,00		0,60	

	Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10		Schaal 11		Schaal 12	
	PP	PU	PP	PU	PP	PU	PP	PU	PP	PU	PP	PU	PP	PU
Min. Functiesalaris	1.753,60	10,96	1.868,80	11,68	2.027,20	12,67	2.172,80	13,58	2.321,60	14,51	2.488,00	15,55	2.673,60	16,71
Max. Functiesalaris	2.355,20	14,72	2.668,80	16,68	2.894,40	18,09	3.107,20	19,42	3.313,60	20,71	3.555,20	22,22	3.817,60	23,86
Normopslag	99,20	0,62	107,20	0,67	112,00	0,70	118,40	0,74	124,80	0,78	134,40	0,84	139,20	0,87

Bijlage II

Protocol gehandicapte medewerkers

1. De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte medewerkers 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 medewerkers.

De werkgever zal daarbij gebruik maken van instrumenten en ondersteuning die bij of krachtens de wet in het leven zijn geroepen.

2. 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 WIA van medewerkers.

Protocol parttimers

Het beleid van de werkgever zal er op gericht zijn om het aantal contracturen van parttimers aan te passen, indien het aantal gewerkte uren structureel hoger ligt dan het aantal contracturen.

Het beleid van de werkgever zal er op gericht zijn om parttimers zoveel mogelijk als eerste in aanmerking te laten komen voor verhoging van het aantal contracturen, indien en voorzover extra contracturen beschikbaar komen.

Protocol loopbaanonderbreking

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

Protocol uitzendkrachten

Uitzendkrachten krijgen na een uitzendperiode van één jaar een dienstverband aangeboden. Dit geldt niet in situaties waarin de uitzendkracht vervangt of een tijdelijke functie bezet. Daarna kán een dienstverband voor bepaalde tijd volgen, waarvan de duur – met inachtneming van de duur van de voorafgaande uitzendperiode- maximaal anderhalf jaar is.

De werkgever is bereid cijfers bij te houden van de verschillende categorieën werkzame uitzendkrachten betreffende de tijdsduur dat zij bij Ahold Nederland werkzaam zijn. Deze cijfers zullen aan de bonden ter beschikking worden gesteld en zo nodig met hen worden besproken.

Protocol arbeidsongeschiktheid en reïntegratie

Werkgever zal de ontwikkeling m.b.t. arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en instroom in de WIA jaarlijks met de bonden bespreken.

Protocol Vakbondscontributie

Albert Heijn zal zich inspannen om te bewerkstelligen dat de vakbondscontributie uit het brutoloon, dus fiscaal vriendelijk, door medewerkers kan worden betaald.

Protocol Onderzoek keuze in besteding arbeidsvoorwaarden

Werkgever zal onderzoek doen naar de mogelijkheid van verdere uitwerking van een keuzemogelijkheid voor de medewerker in de bestemming/uitruil van arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in de CAO (bijv. verdeling in tijd, geld, scholing) en de automatisering daarvan. Werkgever zal in de eerste helft van 2011 de vakbonden over de resultaten van het onderzoek informeren.

Protocol tussentijds overleg

Indien noodzakelijk zal gedurende de looptijd van de CAO tussentijds (technisch) overleg volgen over specifieke onderwerpen die in de VGL-CAO of een Albert Heijn CAO worden afgesproken.

Tussentijds overleg over de aanpassing over aanpassing van de CAO op verzoek van één van de partijen is mogelijk

Bijlage III

Faciliteitenregeling Vakbondswerk

1. Algemeen

1. De werkgever stelt ten behoeve van het bedrijvenwerk van de vakbonden die partij zijn bij deze CAO extra verlof en een aantal andere faciliteiten ter beschikking.
De aard en omvang van deze faciliteiten worden beschreven in dit protocol.
2. De in deze regeling toegekende faciliteiten en de daarbij genoemde maxima gelden voor Ahold Nederland en Koninklijke Ahold afzonderlijk.

2. Verlof

1. Per vakbond worden voor elke 15 leden faciliteiten verleend voor één bedrijven-

werkersplaats, met een minimum van 3 en een maximum van 7.

2. Ten behoeve van werkzaamheden in het kader van bedrijvenwerk stelt de werkgever per bedrijvenwerkersplaats 5 dagen betaald verlof per kalenderjaar ter beschikking.
3. Het totaal aantal verlofdagen kan gebruikt worden door alle bedrijvenwerkers tezamen, met dien verstande dat geen der bedrijvenwerkers daarvan meer dan 10 verlofdagen per kalenderjaar kan gebruiken.
4. Bedrijvenwerkverlof dat in enig kalenderjaar niet is benut vervalt aan het einde van dat kalenderjaar.

3. Overige faciliteiten

1. Voor uitnodigingen aan vakbondsleden voor vergaderingen en algemeen zakelijke mededelingen kunnen de vakbonden de publikatieborden van de werkgever gebruiken.
2. De werkgever zal, indien mogelijk, vergaderruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen in het kader van bedrijvenwerk.
3. De voorzitter en secretaris van een kadergroep kunnen kosteloos gebruik maken van telefoon, kopiëer-apparatuur en telefax.
4. Werkzaamheden die niet binnen de beschikbaar gestelde verlofdagen kunnen worden verricht, zullen buiten werktijd plaatsvinden.
5. Drie maal per jaar kan vanaf 15.30 uur in ledenvergaderingen overleg plaats vinden tussen bestuurders van de vakbonden en de bij de werkgever werkende leden.

Indien (aparte) vergaderingen worden gehouden voor medewerkers in ploegendienst, kan de vergadering op een zodanig tijdstip worden belegd dat begin- en eindtijd een half uur resp. vóór en na de begin-/eindtijd van twee diensten ligt, waarbij beide ploegen een half uur werktijd mogen besteden.

Indien meer overleg noodzakelijk wordt geacht, vindt dit buiten werktijd plaats.

4. Verplichtingen van de vakbonden

1. De vakbonden zullen de werkgever voortdurend schriftelijk op de hoogte houden van alle vakbondsleden die als bedrijvenwerker functioneren.
2. Eén maal per jaar (vóór 1 april) zullen de vakbonden een accountantsverklaring overleggen waaruit blijkt dat in het voorgaande jaar niet meer verlofdagen zijn gebruikt dan waarop ingevolge artikel 2 recht bestond.
3. Eénmaal per jaar (vóór 1 april) zullen de vakbonden aan de werkgever een opgave doen van alle verlofdagen bedoeld in deze regeling die zijn gebruikt door bedrijvenwerkers. Deze opgave zal inzicht moeten geven op individueel niveau.

5. Verplichtingen van de werkgever

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

6. Opschorting faciliteiten

De 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. Nakoming

Vakbonden en de werkgever zullen de inhoud van deze regeling te goeder trouw naar letter en geest nakomen.