
**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR HET PERSONEEL VAN
STAF EN SERVICES VAN
ALBERT HEIJN COMPANY
EN
KONINKLIJKE AHOLD NV**

26 maart 2007 - 23 maart 2008

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET PERSONEEL VAN

**Staf en Services van Albert Heijn Company
en Koninklijke Ahold nv**

Ondergetekenden,

Albert Heijn Company
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	12
Afbouwregeling ploegentoeslag	19
Algemene salarisaanpassing	24
Arbeidsduur en werktijden	14
Arbeidsduurverkorting	30
Arbeidsongeschiktheid en arbeidsduurverkorting	32
Beloning uitzendkrachten	25
Besteding van arbeidsduurverkorting	31
Buitengewoon verlof	33
Calamiteitenverlof	36
Concernregelingen	41
Definities	8
Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst	42
Einde van het dienstverband	13
Employability	42
Extra vakantierechten	29
Faciliteitenregeling Vakbondswerk (bijlage III)	51
Gelijke kansen op arbeid	11
Loonaanvulling bij zwangerschaps-, bevalings-, adoptie- en pleegzorgverlof en doorbetaling bij kortdurend zorgverlof	36
Normale werktijd	15
Ouderschapsverlof	35
Overwerk	17
Pensioen	41
Ploegendienst en toeslagen	19
Protocol Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie	48
Protocol Gehandicapte werknemers	47
Protocol Internationale collegialiteit	49
Protocol Loopbaanonderbreking	48
Protocol Overleg over toegevoegde waarde CAO	49
Protocol Parttimers	47
Protocol Studie leeftijdsbewust personeelbeleid, employability en EVC's	49
Protocol Studie salarissystematiek	49
Protocol Thuiswerken	50
Protocol Uitzendkrachten	48
Protocol Vakbondscontributie	48

	Blz.
Reïntegratie	39
Salarisschalen	21
Salarisschalen (bijlage I)	44
Salarisvaststelling en -uitbetaling	21
Seksuele intimidatie	42
Slotbepaling	43
Soorten dienstverband	11
Taakvervulling en geheimhouding	11
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	37
Vakantierechten	27
Vakantietoelage	29
Verlof en andere faciliteiten voor vakbondsactiviteiten	36
Vervangingstoelage	26
Werkingsfeer	8
Zon- en feestdagen	15

INHOUD

	Blz.
1. Werkingssfeer en definities	
Artikel 1 Werkingssfeer	8
Artikel 2 Definities	8
2. Algemene verplichtingen	
Artikel 3 Taakvervulling en geheimhouding	11
Artikel 4 Gelijke kansen op arbeid	11
3. Soorten dienstverband	
Artikel 5 Soorten dienstverband	11
4. Aanstelling en einde dienstverband	
Artikel 6 Aanstelling	12
Artikel 7 Einde van het dienstverband	13
5. Arbeidsduur en daarmee samenhangende toeslagen	
Artikel 8 Arbeidsduur en werktijden	14
8.1 Arbeidsduur	14
8.2 Werkrooster	14
Artikel 9 Normale werktijd	15
Artikel 10 Zon- en feestdagen	15
Artikel 11 Overwerk	17
Artikel 12 Ploegendienst en toeslagen	19
Artikel 13 Afbouwregeling ploegentoeslag	19
6. Salaris	
Artikel 14 Salarisschalen	21
Artikel 15 Salarisvaststelling en –uitbetaling	21
Artikel 16 Beloning uitzendkrachten	25
Artikel 17 Vervangingstoelage	26
Artikel 18 Algemene salarisaanpassing	26
7. Vakantierechten en vakantietoelage	
Artikel 19 Vakantierechten	27
Artikel 20 Extra vakantierechten	29
Artikel 21 Vakantietoelage	29

	Blz.
8. Arbeidsduurverkorting	
Artikel 22 Arbeidsduurverkorting	30
Artikel 23 Besteding arbeidsduurverkorting	31
Artikel 24 Arbeidsongeschiktheid en arbeidsduurverkorting	32
9. Bijzonder verlof	
Artikel 25 Buitengewoon verlof	33
Artikel 26 Ouderschapsverlof	35
Artikel 27 Calamiteitenverlof	36
Artikel 28 Verlof en andere faciliteiten voor vakbondsverlof	36
Artikel 29 Loonaanvulling bij zwangers-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof En doorbetaling bij kortdurend zorgverlof	36
10. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	
Artikel 30 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	37
Artikel 31 Reïntegratie	39
11. Overige regelingen	
Artikel 32 Concernregelingen	41
Artikel 33 Pensioen	41
Artikel 34 Seksuele intimidatie	42
Artikel 35 Employability	42
12. Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst	
Artikel 36 Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst	42
13. Slotbepaling	
Artikel 37 Slotbepaling	43

Bijlagen

		Blz.
Bijlage I :	Salarisschalen 2 t/m12	44
	M.i.v. 26-03-2007	44
	M.i.v. 13-08-2007	45
	M.i.v. 03-12-2007	46
Bijlage II :	Protocol Gehandicapte werknemers	47
	Protocol Parttimers	47
	Protocol Loopbaanonderbreking	48
	Protocol Uitzendkrachten	48
	Protocol Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie	48
	Protocol Vakbondscontributie	48
	Protocol Over toegevoegde waarde CAO	49
	Protocol Studie salarissystematiek	49
	Protocol Studie leeftijdsbewust personeelbeleid, employability en EVC's	49
	Protocol Internationale collegialiteit	49
	Protocol Thuiswerken	50
Bijlage III:	Faciliteitenregeling Vakbondswerk	51

1. Werkingsfeer en Definities

Artikel 1 Werkingsfeer

Deze overeenkomst geldt voor werknemers die werkzaam zijn bij staf- en service-afdelingen van Albert Heijn Company en Koninklijke Ahold nv met uitzondering van hoger personeel en tenzij uit de werkingsfeer 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 Albert Heijn Company.

Albert Heijn Company

Albert Heijn bv

Ahold Vastgoed BV

Etos bv

Gall & Gall bv

Werknemer

Een natuurlijke persoon met een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met Koninklijke Ahold nv of Albert Heijn Company 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.

Dienstverband

De relatie werkgever/werknemer 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 werknemer, 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 werknemer 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 werknemer aanspraak kan maken, rekening houdende met de indeling van de functie, leeftijd, de functieervulling en de ervaring van de werknemer.

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 werknemer geldende basisuursalaris, vermenigvuldigd met de werknemer 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 en de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin officieel wordt gevierd.

2. Algemene verplichtingen

Artikel 3 Taakvervulling en geheimhouding

1. De werknemer zal de taken overeenkomstig de functiebeschrijving of de mondelinge afspraken nauwgezet en naar behoren verrichten.
2. De werknemer zal zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband stipte geheimhouding betrachten ten aanzien van die zaken, het werk betreffende, waarvan de openbaarmaking in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, die in het maatschappelijk en zakelijk leven betamen.

Artikel 4 Gelijke kansen op arbeid

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

3. Soorten dienstverband

Artikel 5 Soorten dienstverband

Met de werknemer 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.

4. Aanstelling en einde dienstverband

Artikel 6 Aanstelling

1. Iedere aanstelling van een werknemer 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 werknemer 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 werknemer meegedeeld onder vermelding van de datum van ingang.

-
3. De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrekken alsmede de tussen partijen overeen te komen wijzigingen, voor zover een en ander voor de werknemer van toepassing is.

Artikel 7 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 werknemer:
- voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 6: een hele betalingsperiode;
 - voor werknemers 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 werknemer kan hiervan worden afgeweken.

5. Arbeidsduur en daarmee samenhangende toeslagen

Artikel 8 Arbeidsduur en werktijden

8.1. Arbeidsduur

1. De gebruikelijke arbeidsduur voor een werknemer 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.

8.2. 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 werknemer 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 chef en werknemer.

Artikel 9 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 10 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 chef en werknemer over de vaststelling van het werkrooster zal rekening worden gehouden met eventuele bezwaren van de werknemer tegen het werken op zondag.

b. Op de Bevrijdingsdag in de lustrumjaren wordt geen arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden zulks noodzakelijk maken.

c. Werknemers 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 werknemers, 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 werknemers die in continudienst werken.

-
- b. Voor werknemers, 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 directe chef 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. werknemers 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 11 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 werknemers 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 12 Ploegendienst en toeslagen

1. Een werknemer die arbeid in continudienst verricht, ontvangt boven het voor hem vastgestelde periodesalaris een toeslag van 30%.
2. Naast de beloning op basis van artikel 11 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 werknemers van 58 jaar of ouder bestaat geen verplichting om in ploegendienst te werken.
b. Voor werknemers van 50 jaar of ouder bestaat geen verplichting om in nachtdienst te werken.
Werknemers die tot de 50 jarige leeftijd in de nachtdienst werkten, zal worden geadviseerd daarmee te stoppen.

Artikel 13 Afbouwregeling ploegentoeslag

1. Zodra een werknemer, 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 werknemer 58 jaar of ouder niet meer in ploegendienst wil werken dan wel indien een werknemer van 50 jaar of ouder niet meer in de nachtdienst wil werken, zal dit voor hem geen financiële consequenties hebben.

6. Salaris

Artikel 14 Salarisschalen

1. Iedere werknemer 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 15 Salarisvaststelling en -uitbetaling

1. Overeenkomstig de voor de werknemer geldende salarisschaal-indeling zal bij een volledig dienstverband het in de bijlage I vermelde basissalaris worden betaald. Werknemers die geen volledig dienstverband hebben, ontvangen een basissalaris naar verhouding.
2. a. Tot maximaal de 20 1/2 jarige leeftijd (salarisschaal 2 en 3) of de 21 1/2 jarige leeftijd (salarisschaal 4 en 5) geldt voor werknemers ingedeeld in de salarisschalen 2 t/m 5 volgens bijlage I, een leeftijdssalaris.
Per leeftijdjaar geldt een minimum en maximum salaris.

Per eerste van de periode, waarin men één jaar resp. een half jaar ouder wordt, vindt een salarisherziening plaats tenzij de functievervulling dit niet toelaat. In elk geval zal het bij die leeftijd behorende minimum salaris verdiend worden.

De minimale leeftijdsopslag bedraagt het verschil tussen de salarisminima van de nieuwe en de oude leeftijd.

Op basis van beoordeling wordt bepaald of een hoger salaris wordt toegekend dan het voor de leeftijd geldende minimum schaalsalaris, echter met inachtneming van het maximum salaris.

- b. Voor werknemers, die in het tijdvak van 1 juli tot en met de laatste dag van de 13e periode van enig jaar de leeftijd van 21 jaar (salarisschalen 2 en 3) of de leeftijd van 22 jaar (salarisschalen 4 en 5) bereiken, geldt een uitzondering. Deze werknemers ontvangen per eerste van de periode, waarin betrokkene genoemde leeftijd bereikt, alsnog een leeftijdsopslag.

Deze leeftijdsopslag is gelijk aan het verschil tussen de salarisminima 20 en 20 1/2 jaar (voor degenen in de salarisschalen 2 en 3) of 21 en 21 1/2 jaar (voor degenen in de salarisschalen 4 en 5).

3. In de salarisschaal, vermeld in bijlage I, gelden vanaf schaal 2 naast de leeftijdsalarissen zogenaamde functiesalarissen.

Het toepassen van deze salarissen is afhankelijk van de volgende regels:

- a. Een werknemer, ingedeeld in schaal 2 of 3, valt onder de desbetreffende functiejaarschaal indien hij op de laatste dag van de 13e periode van enig jaar 20 1/2 jaar is.
- b. Een werknemer, ingedeeld in schaal 4 of 5, valt onder de desbetreffende functiejaarschaal indien hij op de laatste dag van de 13e periode van enig jaar 21 1/2 jaar is.

-
- c. Een werknemer, ingedeeld in schaal 6 t/m 12, valt onder desbetreffende functiejaarschaal.

De werknemer, die nog geen 23 jaar is, verdient minimaal het minimum functiesalaris van de desbetreffende schaal, eventueel verminderd met 10%.

Na tenminste een half jaar dienstverband, doch na uiterlijk 1 jaar, zal het salaris tenminste op het minimum van de functiejaarschaal worden gebracht, tenzij sprake is van onvoldoende functieervulling.

Per eerste van de eerste periode wordt een periodeverhoging, genaamd normopslag, aan werknemer toegekend tot het maximum functiesalaris van de salarisschaal is bereikt.

De normopslag verschilt per salarisschaal en is eveneens vermeld in de salarisschaal, welke als bijlage I is bijgevoegd.

Met ingang van 2008 zal de normopslag per de 4e periode worden toegekend, zodat na afloop van het voorgaande jaar de beoordeling en het gesprek kan plaats vinden, met daaraan gekoppeld de wel/niet toekenning van de trede.

In verband met de verschuiving van de 1^e naar de 4^e periode geldt het volgende:

Indien een normopslag per de eerste periode van 2007 is toegekend:

* per de 4e periode van 2007 wordt een trede groot 3/13 toegekend

* per de 4e periode van 2008 wordt een hele trede toegekend

* daarna wordt jaarlijks per de 4e periode een trede toegekend
voorzover er uiteraard ruimte in de schalen is.

Dit geldt ook indien de ruimte voor de verhoging per de 4e periode van 2007 minder dan een trede is.

Indien per de eerste periode van 2007 geen normtoeslag is toegekend omdat de functievervulling dit niet heeft toegelaten:

- * per de 4e periode van 2007 wordt geen deeltrede toegekend
- * indien het functioneren onvoldoende blijft:
- * per de 1e periode van 2008 wordt geen trede toegekend
- * indien het functioneren voldoende is geworden:
- * de systematiek van 2007 wordt toegepast.
- * daarna wordt jaarlijks per de 4e periode een trede toegekend voorzover er uiteraard ruimte in de schalen is.

De normopslag wordt niet toegekend indien de functievervulling dit niet toelaat.

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 totaal aan die extra verhogingen zal de 16% van de som van de normopslagen en delen van normopslagen van de werknemers, die voor een verhoging in aanmerking komen, niet te boven gaan.

Opslagen, welke worden toegekend op basis van promoties, worden voor het totaal buiten beschouwing gelaten.

Voor de bepaling van de 16% zullen kleine afdelingen bij elkaar worden geteld.

4. Bij plaatsing in een hogere salarisschaal wordt aan de werknemer, die gesalarieerd wordt volgens de op bijlage I vermelde:
 4. a. leeftijdsalarisschaal, tenminste het minimum schaalsalaris van de nieuwe salarisschaal toegekend.

Er geldt een gegarandeerde verhoging van het verschil tussen minimum schaalsalaris volgens leeftijd van de oude schaal en minimum van de nieuwe schaal.

b. functiejaarschaal, een extra opslag toegekend van:

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

Het bij de salarisschaal behorend maximum kan niet overschreden worden.

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

b. Op verzoek van de werknemer wordt het uit te betalen salaris gebaseerd op de daadwerkelijk gewerkte uren in de periode waarop de salarisbetaling betrekking heeft.

Artikel 16 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 17 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 werknemer vervangt in verband met vakantie;
- de vervanging korter dan 4 weken aaneengesloten duurt.

Artikel 18 Algemene salarisaanpassing

1. De salarisschalen, de basisuursalarissen en de periodesalarissen zullen als volgt worden aangepast:

13 augustus 2007 : met 2,00%.

03 december 2007: met 1,00%.

2.a. Voor werknemers 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:

- €215,26 per 13 augustus 2007

- €217,41 per 3 december 2007

-
- b. Voor werknemers jonger dan 23 jaar met een volledig dienstverband geldt een 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.

7. Vakantierechten en vakantietoeslag

Artikel 19 Vakantierechten

1. Het vakantieweekjaar loopt vanaf de eerste dag van de 1e periode van enig jaar en omvat 52 weken.
 2. Werknemers met een volledig dienstverband hebben recht op 203,7 uur vakantie per jaar. Werknemers met een onvolledig dienstverband of een korter dienstverband dan het vakantieweekjaar, 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 vakantieweekjaar.
 - 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 werknemer.

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 20 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 werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en minder dan 10 dagen kweekt.
5. Werknemers in continudienst mogen per vakantie-opnamejaar maximaal 2 snipperdagen laten samenvallen met zaterdag, zondag of een algemeen erkende christelijke feestdag.
6. De werknemer kan desgewenst 10 vakantiedagen aansluitend aan het buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel 25 lid 2 opnemen.

Artikel 20 Extra vakantierechten

1. Werknemers, die tenminste 25 jaar in dienst zijn, hebben jaarlijks recht op 24 uren extra vakantie.

2. Werknemers 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 chef plaats te vinden, om tot afspraken te komen op welke wijze de extra vakantie genoten gaat worden.

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

Artikel 21 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagweekjaar 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 werknemers 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 werknemers van 23 jaar en ouder geldt een bruto minimum vakantietoeslag van:
€1.661,62 per 13 augustus 2007;
€1.678,24 per 3 december 2007;
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.

8. Arbeidsduurverkorting

Artikel 22 Arbeidsduurverkorting

1. Een medewerker met een dienstverband voor de gebruikelijke arbeidsduur heeft recht op 156 uur arbeidsduurverkorting 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 arbeidsduurverkortingsuren op basis van uitbetaalde uren exclusief overwerkuren.
-

-
3. Een werknemer die deelneemt aan de Ahold VUT-regeling of pensioenregeling heeft naar verhouding van actief werkzame uren/normale arbeidsduur recht op arbeidsduurverkortingsuren.

Artikel 23 Besteding van arbeidsduurverkorting

1. De medewerker heeft ten aanzien van de besteding van arbeidsduurverkorting 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 arbeidsduurverkortingsuren 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 arbeidsduurverkortingsuren moet worden gewerkt, dan zullen deze arbeidsduurverkortingsuren naar een ander tijdstip worden verschoven. De werknemer en de werkgever houden zich zoveel mogelijk aan het rooster waarin de opname van arbeidsduurverkortingsuren is vastgelegd.
3. Indien werknemer 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 werknemer 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 24 Arbeidsongeschiktheid en arbeidsduurverkortung

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 werknemer 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 werknemer 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.

9. Bijzonder verlof

Artikel 25 Buitengewoon verlof

Het salaris wordt doorbetaald indien en zolang de werknemer 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 werknemer;
- 25- en 40-jarig zakenjubileum van de werknemer;
- 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 werknemer ongehuwd samenwoont: gedurende de bevalling.

N.B. De wet Arbeid en Zorg bepaalt bovendien dat er gedurende een tijdvak van vier weken na de bevalling recht bestaat op 2 dagen doorbetaald 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 werknemer de begrafenis of crematie moet regelen.

4. Gedurende maximaal vijf dagen per jaar:

- indien de werknemer 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 werknemer;
- 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 26 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 nabestaandenpensioen op.
Na afloop van het verlof zal de opbouw van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen 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 werknemersbijdrage 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 27 Calamiteitenverlof

De werknemer 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 werknemer meldt de afwezigheid en de verwachte duur daarvan zo spoedig mogelijk. Op verzoek van werkgever dient de werknemer bij terugkomst aannemelijk te maken dat er inderdaad sprake was van een calamiteit.

Artikel 28 Verlof en andere faciliteiten voor vakbondsactiviteiten

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 zoals beschreven in bijlage III bij deze CAO.

Artikel 29 Loonaanvulling bij zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en doorbetaling bij kortdurend zorgverlof

1. Indien de werknemer zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof geniet zal de werkgever de geldelijke uitkering die de werknemer ontvangt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen tijdens het verlof aanvullen tot 100% van het bruto loon indien de geldelijke uitkering lager is dan dat percentage. De werknemer is verplicht de werkgever te machtigen de geldelijke uitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen in ontvangst te nemen.
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.

10. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 30 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. In geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval zal werkgever aan de werknemer, tenzij de werknemer een uitkering ontvangt krachtens de IVA-regeling, de volgende uitkering doen:
 - a. Gedurende de eerste 26 weken : 100% van het loon.
Gedurende de volgende 26 weken: 90% van het loon.
Gedurende de daarop volgende 52 weken: 80% van het loon.

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

-
- b. Tijdens het tweede ziektejaar zal tenminste het voor de werknemer geldende minimumloon worden doorbetaald.
2. Indien de medewerker in het tweede ziektejaar tenminste 25% van zijn contracturen werkt (incl. arbeidstherapie) zal voor deze uren het loon 100% worden doorbetaald. Voor de resterende ziekte-uren zal de doorbetaling van het loon worden aangevuld tot 90%.
3. Na 104 weken uitkering of indien op een eerder moment een uitkering krachtens de IVA-regeling is toegekend, is de CAO betreffende aanvulling op uitkeringen krachtens de WIA bij arbeidsongeschiktheid van toepassing, indien en voorzover aan de daarin gestelde voorwaarden is voldaan.
4. a. Indien werkgever en werknemer in onderling overleg gezamenlijk het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen verzoeken de wachttijd van 104 weken voor de toekenning van een WIA-uitkering te verlengen, zal werkgever gedurende deze verlenging aan werknemer per periode 80% van het loon doorbetalen zoals genoemd in lid 1 van dit artikel.
- b. Indien het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen het tijdvak gedurende welke de werkgever bij arbeidsongeschiktheid maximaal verplicht is het loon door te betalen (2 jaar) verlengt omdat werkgever de gestelde verplichtingen op grond van de wet Poortwachter niet nakomt, zal werkgever gedurende deze verlenging aan werknemer per periode 80% van het loon doorbetalen als genoemd in lid 1 van dit artikel.
- c. De duur van de verlenging zoals hiervoor genoemd in sub b wordt in mindering gebracht op de totale duur van een aanvulling op een eventuele WIA- of WW-uitkering op grond van de CAO zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

5. De in lid 1 en lid 4 van dit artikel bedoelde aanvullingen, respectievelijk uitkeringen uitgaande boven die, welke krachtens de sociale verzekeringswetgeving worden genoten zijn niet verschuldigd, indien en voorzover de werknemer in geval van ziekte dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval, ten opzichte van derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.

Hieronder tevens te begrijpen de uitkering vakantietoeslag en winstdeling.

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

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

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

Artikel 31 Reïntegratie

1. Het streven is erop gericht de arbeidsongeschikte werknemer 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 werknemer aan die welke met werkgever bestond.

Zolang er geen gelijke contractsvorm is zal werkgever de arbeidsongeschikte werknemer detacheren of zal een terugkeergarantie gelden.

3. a. Indien de medewerker wordt gereïntegreerd bij de eigen of een andere werkgever

zullen over de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden op individueel niveau afspraken gemaakt worden, waarbij de volgende regeling als basis dient:

Nadat het eerste ziektejaar is verstreken 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.

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

3. a. Indien de werknemer gedurende de eerste twee ziektejaren intern of extern wordt gereïntegreerd in een functie met lagere arbeidsvoorwaarden, zal het loon als volgt 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 werknemer wordt verwacht bij arbeidsongeschiktheid, kan de status van de arbeidsongeschikte medewerker worden bijgehouden.

11. Overige regelingen

Artikel 32 Concernregelingen

Alle voor het concern geldende regelingen zijn eveneens van toepassing voor de werknemers, 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 33 Pensioen

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

Artikel 34 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 35 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.

12. Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 36 Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan met ingang van 26 maart 2007 en eindigt op

23 maart 2008. 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.

13. Slotbepaling

Artikel 37 Slotbepaling

Partijen verbinden zich deze overeenkomst naar letter en geest te goeder trouw na te komen.

Aldus vastgesteld te Zaandam, 6 december 2007.

Partijen ter ene zijde
Albert Heijn Company

Partijen ter andere zijde
FNV Bondgenoten

.....

A.D. Boer
CEO

.....

A.A. Makkinje

Albert Heijn Company

CNV Dienstenbond

.....

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

.....

F.A.M. Monsma

Koninklijke Ahold nv

De Unie

.....
P.N. Wakkie

.....
H. Weiland

Lid Raad van Bestuur

Salarisschaal CAO Staf & Services schaal 1 t/m 12 (gebaseerd op een werkweek van 40 uur)
met ingang van 26-3-2007

Bijlage I

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	788,80	809,60	4,93	5,06	868,80	910,40	5,43	5,69								
16,5	822,40	849,60	5,14	5,31	916,80	953,60	5,73	5,96								
17	908,80	929,60	5,68	5,81	976,00	1.016,00	6,10	6,35	990,40	1.035,20	6,19	6,47				
17,5	942,40	976,00	5,89	6,10	1.016,00	1.060,80	6,35	6,63	1.038,40	1.083,20	6,49	6,77				
18	1.028,80	1.052,80	6,43	6,58	1.073,60	1.120,00	6,71	7,00	1.100,80	1.145,60	6,88	7,16	1.116,80	1.176,00	6,98	7,35
18,5	1.060,80	1.094,40	6,63	6,84	1.113,60	1.163,20	6,96	7,27	1.144,00	1.184,00	7,15	7,40	1.164,80	1.214,40	7,28	7,59
19	1.145,60	1.176,00	7,16	7,35	1.182,40	1.224,00	7,39	7,65	1.195,20	1.244,80	7,47	7,78	1.211,20	1.264,00	7,57	7,90
19,5	1.179,20	1.216,00	7,37	7,60	1.216,00	1.264,00	7,60	7,90	1.236,80	1.296,00	7,73	8,10	1.249,60	1.316,80	7,81	8,23
20	1.268,80	1.297,60	7,93	8,11	1.289,60	1.329,60	8,06	8,31	1.297,60	1.353,60	8,11	8,46	1.304,00	1.363,20	8,15	8,52
20,5	1.299,20	1.345,60	8,12	8,41	1.320,00	1.372,80	8,25	8,58	1.337,60	1.392,00	8,36	8,70	1.348,80	1.412,80	8,43	8,83
21									1.398,40	1.440,00	8,74	9,00	1.411,20	1.460,80	8,82	9,13
21,5									1.424,00	1.483,20	8,90	9,27	1.441,60	1.504,00	9,01	9,40
22																
23																
			Per uur				Per uur				Per uur				Per uur	
Min. Functiesalaris		1.345,60	8,41			1.372,80	8,58			1.483,20	9,27			1.504,00	9,40	
Max. Functiesalaris		1.617,60	10,11			1.688,00	10,55			1.808,00	11,30			1.945,60	12,16	
Normopslag		73,60	0,46			80,00	0,50			80,00	0,50			86,40	0,54	

	Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9		Schaal 10		Schaal 11		Schaal 12	
	PU	PP	PU	PP	PU	PP	PU	PP	PU	PP	PU	PP	PU	PP
Min. Functiesalaris	9,91	1.585,60	10,61	1.697,60	11,51	1.841,60	12,34	1.974,40	13,18	2.108,80	14,13	2.260,80	15,18	2.428,80
Max. Functiesalaris	13,37	2.139,20	15,16	2.425,60	16,44	2.630,40	17,64	2.822,40	18,81	3.009,60	20,19	3.230,40	21,68	3.468,80
Normopslag	0,57	91,20	0,61	97,60	0,63	100,80	0,67	107,20	0,71	113,60	0,77	123,20	0,79	126,40

01-01-2007: 0,75% initiële verhoging

Salarisschaal CAO Staf & Services schaal 2 t/m 12 (gebaseerd op een werkweek van 40 uur)
met ingang van 13 augustus 2007

Bijlage I

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	803,91	825,04	5,03	5,16	885,92	928,18	5,54	5,81								
16,5	837,61	866,29	5,24	5,42	934,22	972,13	5,84	6,08								
17	926,02	947,10	5,79	5,92	993,90	1.035,67	6,22	6,48	1.008,99	1.054,56	6,31	6,60				
17,5	960,19	993,90	6,01	6,22	1.035,67	1.080,47	6,48	6,76	1.057,67	1.103,80	6,62	6,90				
18	1.048,87	1.072,89	6,56	6,71	1.094,02	1.141,13	6,84	7,14	1.121,20	1.168,11	7,01	7,31	1.138,02	1.198,68	7,12	7,50
18,5	1.080,44	1.115,16	6,76	6,97	1.134,91	1.185,70	7,10	7,42	1.166,01	1.206,46	7,29	7,55	1.187,25	1.237,56	7,43	7,74
19	1.168,44	1.198,35	7,31	7,49	1.205,41	1.247,43	7,54	7,80	1.217,98	1.269,21	7,62	7,94	1.234,45	1.288,36	7,72	8,06
19,5	1.201,37	1.239,12	7,51	7,75	1.239,12	1.287,87	7,75	8,05	1.260,89	1.320,53	7,89	8,26	1.273,87	1.341,77	7,97	8,39
20	1.293,66	1.322,09	8,09	8,27	1.314,49	1.354,75	8,22	8,47	1.322,09	1.379,64	8,27	8,63	1.329,87	1.388,97	8,32	8,69
20,5	1.323,65	1.371,86	8,28	8,58	1.344,89	1.399,32	8,41	8,75	1.363,55	1.418,52	8,53	8,87	1.374,97	1.439,77	8,60	9,00
21									1.425,04	1.467,76	8,91	9,18	1.438,21	1.489,00	8,99	9,31
21,5									1.451,19	1.511,85	9,07	9,45	1.469,85	1.533,62	9,19	9,59
22																
23																
Min. Functiesalaris	1.371,86		8,58		1.399,32		8,75		1.511,85		9,45		1.533,62		9,59	
Max. Functiesalaris	1.649,51		10,31		1.720,27		10,76		1.843,15		11,52		1.984,16		12,41	
Normopslag	74,12		0,47		80,35		0,51		80,35		0,51		88,12		0,56	

	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	1.617,75	10,12	1.730,62	10,82	1.877,37	11,74	2.012,69	12,58	2.149,56	13,44	2.305,10	14,41	2.476,20	15,48
Max. Functiesalaris	2.180,67	13,63	2.472,55	15,46	2.681,51	16,76	2.877,49	17,99	3.068,80	19,19	3.293,80	20,59	3.536,98	22,11
Normopslag	91,77	0,58	97,99	0,62	102,66	0,65	108,88	0,69	115,10	0,72	124,43	0,78	127,54	0,80

Salarisschaal CAO Staf & Services schaal 2 t/m 12 (gebaseerd op een werkweek van 40 uur)
met ingang van 3-12-2007

Bijlage I

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	812,80	833,60	5,08	5,21	896,00	937,60	5,60	5,86								
16,5	846,40	875,20	5,29	5,47	944,00	982,40	5,90	6,14								
17	936,00	956,80	5,85	5,98	1.004,80	1.046,40	6,28	6,54	1.019,20	1.065,60	6,37	6,66				
17,5	971,20	1.004,80	6,07	6,28	1.046,40	1.092,80	6,54	6,83	1.068,80	1.115,20	6,68	6,97				
18	1.060,80	1.084,80	6,63	6,78	1.105,60	1.153,60	6,91	7,21	1.132,80	1.180,80	7,08	7,38	1.150,40	1.211,20	7,19	7,57
18,5	1.092,80	1.126,40	6,83	7,04	1.147,20	1.198,40	7,17	7,49	1.179,20	1.219,20	7,37	7,62	1.200,00	1.251,20	7,50	7,82
19	1.180,80	1.211,20	7,38	7,57	1.217,60	1.260,80	7,61	7,88	1.230,40	1.283,20	7,69	8,02	1.248,00	1.302,40	7,80	8,14
19,5	1.214,40	1.252,80	7,59	7,83	1.252,80	1.300,80	7,83	8,13	1.273,60	1.334,40	7,96	8,34	1.288,00	1.355,20	8,05	8,47
20	1.307,20	1.336,00	8,17	8,35	1.328,00	1.369,60	8,30	8,56	1.336,00	1.393,60	8,35	8,71	1.344,00	1.403,20	8,40	8,77
20,5	1.337,60	1.385,60	8,36	8,66	1.358,40	1.414,40	8,49	8,84	1.377,60	1.433,60	8,61	8,96	1.388,80	1.454,40	8,68	9,09
21									1.440,00	1.483,20	9,00	9,27	1.452,80	1.504,00	9,08	9,40
21,5									1.467,20	1.528,00	9,17	9,55	1.484,80	1.550,40	9,28	9,69
22																
23																
Min. Functiesalaris		1.388,80		8,68		1.417,60		8,86		1.529,60		9,56		1.550,40		9,69
Max. Functiesalaris		1.667,20		10,42		1.737,60		10,86		1.862,40		11,64		2.004,80		12,53
Normopslag		75,20		0,47		81,60		0,51		81,60		0,51		89,60		0,56

	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	1.635,20	10,22	1.748,80	10,93	1.897,60	11,86	2.033,60	12,71	2.171,20	13,57	2.329,60	14,56	2.502,40	15,64
Max. Functiesalaris	2.203,20	13,77	2.497,60	15,61	2.708,80	16,93	2.907,20	18,17	3.100,80	19,38	3.328,00	20,80	3.572,80	22,33
Normopslag	92,80	0,58	99,20	0,62	104,00	0,65	110,40	0,69	116,80	0,73	126,40	0,79	129,60	0,81

Bijlage II

Protocol gehandicapte werknemers

1. De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

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

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 WAO/WIA van werknemers.

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 nieuwe wettelijke 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 Staf en Services 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 WAO/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 Overleg over toegevoegde waarde CAO

Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO nader overleg voeren over de toegevoegde waarde van deze CAO naast de bestaande branche CAO's (voor Supermarkten, Slijterijen en Drogisterijen)

Protocol Studie salarissystematiek

Partijen zullen een gezamenlijke studie doen naar de mogelijkheid en wenselijkheid van de vervanging van de huidige, mede op leeftijd gebaseerde, salarissystematiek door een systematiek die is gebaseerd op een combinatie van competenties, "key result area's" (doelstellingen), ervaring en eventueel andere elementen.

De studie zal verricht worden door een werkgroep, bestaande uit twee vertegenwoordigers van de vakbonden en twee vertegenwoordigers van Albert Heijn Company.

De werkgroep komt gedurende vanaf 1 januari 2008 één keer per vier weken bij elkaar, en zal op basis van de studie streven naar een voorstel per uiterlijk 1 september 2008. Dit voorstel zal onderdeel zijn van het overleg over de dan volgende CAO.

Protocol Studie leeftijdsbewust personeelbeleid, employability en EVC's

Er zal worden aangesloten bij een gezamenlijke studie binnen Albert Heijn Company naar leeftijdsbewust personeelbeleid, employability en Elders Verworven Competenties (EVC's).

Protocol Internationale collegialiteit

Partijen zullen gezamenlijk onderzoeken of raakvlakken bestaan tussen de wederzijdse internationale projecten die tot samenwerking kunnen leiden.

Protocol Thuiswerken

Albert Heijn Company zal gedurende de looptijd van de CAO de vakbonden informeren over beleid en initiatieven binnen de Albert Heijn Company met betrekking tot thuiswerken.

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 Staf en Services van Albert Heijn Company en Koninklijke Ahold afzonderlijk.

2. Verlof

1. Per vakbond worden voor elke 15 leden faciliteiten verleend voor één bedrijvenwerkersplaats, 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 publicatieborden 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.