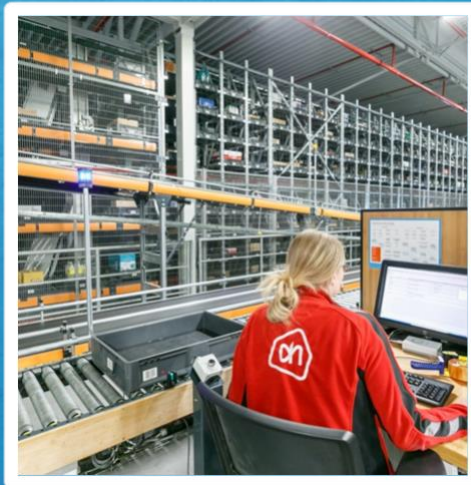
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

19 april 2026 t/m 24 april 2027









Voor de medewerkers van

Logistiek van Albert Heijn BV


De Laanse Hoeve
HALFVOLLE MELK
07-08

Inhoudsopgave

1. ALGEMENE REGELS 6

1.1 Werkingssfeer 6
1.2 Definities 6
1.3 Dienstverband en uitzendkrachten 8
1.4 Nevenwerkzaamheden 8
1.5 Einde dienstverband en opzegging 8
1.6. Straf- en correctiemaatregelen 9

2. ARBEIDSDUUR EN WERKROOSTER 10

2.1 Arbeidsduur en werkrooster 10
2.2 Werken in de nacht 11
2.3 Werken op zaterdag en weekenddienst 11
2.4 Werken op feestdagen 12
2.5 Werken op 24 december en 31 december 12

3. BELONING 13

3.1 Functiegroep en salarisgroep 13
3.2 Algemene salarisaanpassing 14
3.3 Salarisaanpassing op grond van leeftijd en functiejaren 15
3.4 Promotie 15

4. TOESLAGEN 16

4.1 Ploegentoeslag 16
4.2 Verlaging van de ploegentoeslag 20
4.3 Toetsingscommissie uit de nacht vanwege zwaarwichtige privéredenen 20
4.4 Overwerktoeslag 21
4.5 Beloning op feestdagen 21
4.6 Koudetoeslag 22
4.7 Consignatietoeslag 22
4.8 Vakantietoeslag 22
4.9 Vervangingstoeslag 23

5. VRIJE TIJD 24

5.1 Vakantie 24
5.2 Extra vakantie 25

5.3 Arbeidsduurverkorting (ADV) 25
5.4 Extra ADV 26
5.5 Tijd voor tijd (TVT) 26
5.6 Tijdsparen 27

6. VERLOF 29

6.1 Buitengewoon verlof 29
6.2 Ouderschapsverlof 30
6.3 Verlof niet- nationale feest- en gedenkdagen 30
6.4 Aanvulling uitkering bij bijzondere vormen van verlof 30

7. LEEFTIJD GERELATEERDE REGELINGEN 31

7.1 Geen verplichting meer tot het werken in de nacht 31
7.2 Drie nachten werken in een nachtdienstrooster voor team- of shiftleader 32
7.3 Geen verplichting meer tot het werken in de avond 32
7.4 Roostervrije seniorendagen (RSD) 33
7.5 Geen verplichting meer tot overwerk 34
7.6 Taken en werkzaamheden magazijnmedewerkers 34

8. VERZUIM & DUURZAME ONTWIKKELING 35

8.1 Uitkering bij ziekte 35
8.2 Re-integratie 35
8.3 Vrije tijd en ziekte 35
8.4 Studiekostenvergoeding 36
8.5 Veiligheid en collegialiteit 37
8.6 Afstapelen pallets 37

9. VAKBONDSWERK EN ACTIVITEITEN 38

9.1 Algemene regels 38
9.2 Verlof bijeenkomsten kaderleden 38
9.3 Werkrooster medewerker en vakbondsverlof 38
9.4 Administratieve verwerking 39
9.5 Scholing 39
9.6 Ledenvergadering 40
9.7 Overzicht kaderleden 40
9.8 Cao-commissie 40
9.9 Werk- en/of studiegroep leden 40
9.10 Faciliteiten ten behoeve van kaderleden 41
9.11 Vakbondsconsulent 41

9.12 Opschorting en nakoming 41
9.13 Protocol Fiscale facilitering vakbondscontributie 41

10. AFSPRAKEN TUSSEN ALBERT HEIJN EN DE VAKBOND 42

10.1 Protocol kwartaal overleg 42
10.2 Protocol Arbocommissie 42
10.3 Protocol overleg over werkgelegenheidsontwikkeling 42
10.4 Protocol heroverweging cao-bepalingen inzet van uitzendkrachten 43
10.5 Protocol minutennorm 43
10.6 Protocolafspraak uitbreiding contracturen 43
10.7 Protocolafspraak DC Mechanisatie uit de nacht 43
10.8 Protocolafspraak eerder stoppen met werken 44
10.9 Protocolafspraak vervanging medewerkers uit dienst 45
10.10 Werkgeversbijdrage 45
10.11 Verlenging Sociaal Kader 45
10.12 Aannemen nieuwe magazijnmedewerkers 46
10.13 Vakbondswerk- en faciliteiten 46
10.14 Protocolafspraak kortere werkweek 46
10.15 Protocolafspraak duurzame inzetbaarheid 47
10.16 Protocolafspraak toetsingscommissie uit de nacht 47
10.17 BHV-ers. 47
10.18 Pilot ploegentoeslag in tijd voor het jaar 2027 (TVP) 47

11. DUUR, WIJZIGING EN OPZEGGING CAO 48

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

1. Algemene regels

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

1.1 Werkingssfeer

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna cao) geldt voor alle medewerkers die in dienst zijn bij Albert Heijn bv, die werken binnen het onderdeel Logistiek en Keten van Albert Heijn bv op de afdeling Logistiek of Transport, (hierna genoemd Logistiek) en één van de functies uitoefenen die vermeld zijn in artikel 3.1 van deze cao.

Deze cao geldt niet voor medewerkers die zijn gedetacheerd bij Logistiek, en/of vallen onder een andere cao, zoals de medewerkers die werkzaam zijn binnen het onderdeel Albert Heijn eCommerce of de Bloemencentrale. Stagiair(e)s vallen ook niet onder de werkingssfeer van deze cao.

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

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

1.2 Definities

Basis uursalaris:	Het uursalaris behorende bij de leeftijd, functie en het aantal functiejaren.
Basis periode salaris:	Basis uursalaris * aantal betaalde uren (niet zijnde overuren) in een periode.
BCD:	Uren die je doorbetaald krijgt als buitengewoon verlof of op feestdagen.
Deeltijd dienstverband:	Dienstverband voor minder dan de normale arbeidsduur.
Dienstverband:	De relatie tussen Albert Heijn bv en medewerker die ontstaat na het afsluiten van een arbeidsovereenkomst.
Feestdagen:	1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Nieuwjaarsdag, 5 mei in de lustrumjaren en de dag waarop de verjaardag van Z.K.H. de Koning officieel wordt gevierd.
Functiejaar:	Extra verhoging voor de medewerker die de leeftijd van 19 jaar heeft bereikt en tenminste één jaar in dienst is.
Hoogseizoen:	Het tijdvak van de in de zomer vallende schoolvakanties in de betreffende regio.
Levenspartner:	Echtgenoot/echtgenote, geregistreerde partner of partner waarmee een duurzame samenlevingsvorm is aangegaan die aan Albert Heijn kenbaar is gemaakt.

Loon:	Het basis periodesalaris, vermeerderd met eventuele vaste toeslagen op basis van 3 voorafgaande perioden van 4 weken aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.
Medewerker:	Ieder natuurlijk persoon met een dienstverband met Albert Heijn bv.
Normale arbeidsduur:	Ten hoogste 9 uur per dag en gemiddeld per week, berekend over 4 weken, ten hoogste 40 uur
Ondernemingsraad:	De voor het betrokken bedrijfsonderdeel ingestelde ondernemingsraad.
Overwerk:	Er is sprake van overwerk wanneer een medewerker per dag of per week meer uren werkt dan het volgens werkrooster vastgestelde aantal te werken uren bij een voltijd dienstverband. Het overschrijden van deze grenzen wordt als fysiek/mentaal belastend beschouwd, waardoor sprake is van overwerk.
Periode:	Tijdvak van vier weken. Het dertiende deel van een kalenderjaar.
Persoonlijke Toeslag Avond (PTA):	Het deel van de ploegentoeslag van een werkrooster met avonddienst, dat bij die avonddienst behoort en dat de medewerker van 58 jaar of ouder behoudt.
Persoonlijke Toeslag Nacht (PTN):	Het deel van de ploegentoeslag van een werkrooster met nachtdienst dat bij die nachtdienst behoort en dat de medewerker van 49 jaar of ouder behoudt.
Trede:	De jaarlijkse verhoging van het basis uursalaris van de medewerker volgens de salarisschalen in tabel 3.1.
Vakantiekweekjaar:	Het kweekjaar loopt van de eerste dag van periode 1 tot en met de laatste dag van periode 13.
Vakantietoeslagkweekjaar:	Het tijdvak waarbinnen vakantietoeslag wordt gekweekt. Deze is gelegen tussen de 6e t/m 5e periode van ieder jaar.
Voltijd dienstverband:	Dienstverband voor de normale arbeidsduur.
Werkgever:	Albert Heijn bv. (hierna Albert Heijn).
Werkrooster:	Het voor de medewerker, vastgestelde rooster van werk- en rusttijden.
Weekenddienst:	Een dienst in de nacht van vrijdag op zaterdag, een dienst op zaterdag of een dienst in de nacht van zondag op maandag.

1.3 Dienstverband en uitzendkrachten

Dienstverband

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

a. Een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het dienstverband wordt minimaal voor vier uur per week aangegaan.
b. Een dienstverband voor bepaalde tijd. De wettelijke ketenregeling is van toepassing op de verlenging(en) van een dienstverband voor bepaalde tijd.

Medewerkers worden voor tenminste 3 uur aaneengesloten ingeroosterd. Als binnen een dienstverband voor cao Logistiek onbepaalde tijd structureel meer uren wordt gewerkt dan de contracturen, dan wordt het dienstverband aangepast. Medewerkers met een deeltijd dienstverband krijgen voorrang bij de uitbreiding van contracturen, onder de voorwaarde dat de extra contracturen als gevolg van de uitbreiding gewerkt worden op door Albert Heijn gewenste tijdstippen.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten worden voor tenminste drie uur opgeroepen en betaald. Uitzendkrachten worden op het taakniveau waarin zij worden ingezet gelijkwaardig aan vaste Albert Heijn medewerkers opgeleid. Uitzendkrachten worden op gelijke wijze ingeschaald als Albert Heijn medewerkers.

Albert Heijn spreekt af met de uitzendbureaus:

- De roosters van uitzendkrachten worden 2 weken van tevoren vastgesteld. Wijzigingen daarna vinden alleen met wederzijdse instemming plaats.
- De intentie om de wisseling van dienst in de week tot maximaal één keer per week te beperken.

Overplaatsing

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

1.4 Nevenwerkzaamheden

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

1.5 Einde dienstverband en opzegging

In geval van opzegging geldt de wettelijke opzegtermijn (waarbij 1 maand = 1 periode). Voor de medewerker die zijn dienstverband voor onbepaalde tijd opzegt is de wettelijke opzegtermijn tenminste 1 periode. Als Albert Heijn het dienstverband voor onbepaalde tijd opzegt is de wettelijke opzegtermijn tenminste 1 periode, tenzij in de wet een langere opzegtermijn van toepassing is.

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

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

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

1.6. Straf- en correctiemaatregelen

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

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

1.6.1 Procedure

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

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

Ten behoeve van onderzoek en waarheidsvinding kan een inleidende schorsing worden ingezet. De inleidende schorsing moet altijd worden opgelegd door de leidinggevende of plaatsvervanger, als onmiddellijke reactie op:

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

Een inleidende schorsing wordt schriftelijk bevestigd.

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

2. Arbeidsduur en werkrooster

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

2.1 Arbeidsduur en werkrooster

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

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

Bij het opstellen van het werkrooster gelden de volgende uitgangspunten:

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

Werkroosters worden minimaal een maand voor de ingangsdatum bekend gemaakt. Wijzigingen in het jaarrooster vinden plaats in onderling overleg.

2.1.1 Ploegentoeslag en werkrooster

Als in een hele avonddienst of nachtdienst 7,5 uur wordt gewerkt door opname van een half uur arbeidsduurverkorting, wordt bij de toekenning van de ploegentoeslagpercentages (tabel 4.1) uitgegaan van acht te werken, dus ingeroosterde uren.

- Het half uur arbeidsduurverkorting wordt bij een avonddienst aan het einde van deze dienst ingeroosterd.
- Voor de zondagavond geldt een uitzondering. Het half uur arbeidsduurverkorting wordt op zondagavond voorafgaand aan de dienst ingepland, in plaats van aansluitend op de dienst.
- Het half uur arbeidsduurverkorting wordt bij een nachtdienst aan het begin van deze dienst ingeroosterd.
- Gedurende een dagdienst wordt het half uur arbeidsduurverkorting in het tijdvak zonder ploegentoeslagpercentages ingeroosterd.

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

Als een medewerker een verzoek doet om de dienst te verschuiven en de leidinggevende hiermee instemt ontvangt de medewerker - naast zijn ploegentoeslag- een toeslag volgens de ploegentoeslagmatrix (tabel 4.1). Dit geldt ook als de verschoven dienst is op verzoek van Albert Heijn.

2.2 Werken in de nacht

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

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

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

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

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

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

Overwerk voorafgaand of aansluitend aan de nachtdienst is niet toegestaan. Rondom feestdagen is overwerk tot maximaal één uur voorafgaand aan de nachtdienst op vrijwillige basis toegestaan, en wel in de twee nachten vóór de feestdag en één nacht na de feestdag.

Indien de bezetting dit toelaat, wordt een onderbreking van een nachtdienst door een feestdag zoveel mogelijk voorkomen. De medewerker krijgt in dat geval de keuze de feestdag en de aansluitende dag te werken of BCD en vrije tijd in te zetten.

2.3 Werken op zaterdag en weekenddienst

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

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

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

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

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

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

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

- De dienst in de nacht van vrijdag op zaterdag telt hierin niet mee.

- Een medewerker kan in overleg een hogere frequentie afspreken voor het werken op zaterdag en het werken in een andere weekenddienst.

Weekenddienst

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

Zaterdag na 18:00 uur

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

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

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

2.4 Werken op feestdagen

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

2.5 Werken op 24 december en 31 december

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



3. Beloning

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

3.1 Functiegroep en salarisgroep

Iedere medewerker wordt op basis van zijn functie ingedeeld in een functiegroep. De functies zijn ingedeeld op basis van de functiewaarderingsmethode ORBA. Bij elke functiegroep hoort vervolgens een salarisgroep (A t/m L).

Onderstaande Tabel 3.1 geldt voor medewerkers die op of na 19 juni 2000 in dienst zijn getreden, of vóór 19 juni 2000 en voor wie met ingang van 27 maart 2000 of later deze salaristabel van toepassing werd.

Tabel 3.1a: Salaristabel per 19 april 2026 - periode 5

Per periode 5 2025	Functietitel/ ORBA punten	Magazijnmedewerker 1 (xx)	Operator I (ca. 45)	Operator II (ca.55) Magazijnmedewerker 2 (61)	Employee Acculaadstation (69) Magazijnmedewerker 3 (70)	Sr. Operator (ca. 92)	Proces coördinator/ (106) Service monteur (108) Medewerker Besturing Support (109) Cockpitmedewerker (114)	Proces operator (ca. 121) Management Assistent (127) Allround servicemonteur (130) Medewerker Transport Operations (132) Administratief secretarieël medewerker facility (132)	Capaciteitsplanner (144) Medewerker Transport Preperations (151) Teamleader (151)	Shiftleader/ Analist Transport (178) Coördinator Facility (187) Shiftleader DCM (ca. 189) Teamlead Transport Operations (190) Teamleider Technische Dienst (191)	Supervisor Flex (206)
Functiegroep	A*	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Pt.ORBA	0-43	44-53	54-64	65-76	77-89	90-103	104-118	119-134	135-154	155-174	175-199	200-225
≤19	€ 9,15	€ 12,59	€ 12,86	€ 12,97	€ 13,37							
20	€ 12,42	€ 13,76	€ 14,07	€ 14,20	€ 14,33							
21	€ 15,48	€ 17,16	€ 17,53	€ 17,70	€ 17,76	€ 18,34	€ 18,77	€ 19,61	€ 20,81	€ 22,02	€ 23,84	€ 26,26
Max	€ 16,08	€ 18,59	€ 19,01	€ 19,55	€ 20,50	€ 22,49	€ 24,72	€ 27,19	€ 29,86	€ 32,81	€ 36,04	€ 39,58
Trede %	1,9%	2,1%	2,1%	2,3%	3,1%	2,7%	3,0%	3,4%	3,7%	4,1%	4,2%	4,1%
Trede	€ 0,30	€ 0,40	€ 0,40	€ 0,45	€ 0,64	€ 0,61	€ 0,75	€ 0,93	€ 1,11	€ 1,35	€ 1,52	€ 1,63

*aan medewerkers in schaal A die voor 2 januari 2025 bij Albert Heijn in dienst zijn getreden, en aan uitzendkrachten in schaal A waarvan de inzet bij Albert Heijn reeds voor 2 januari 2025 is aangevangen of na 2 januari aansluitend in dienst zijn getreden bij Albert Heijn in schaal A, zal per periode 5 2026 een trede worden toegekend. Daarbij is geen sprake van terugwerkende kracht. Vanaf periode 4 2027 zal een trede worden toegekend conform de huidige systematiek van artikel 3.3. van de cao.

In tabel 3.1 is het basis uursalaris vermeld welke hoort bij de salarisgroep waar de medewerker is ingedeeld, en rekening houdend met leeftijd en/of functiejaren.

3.1.1 Salarisgroep A

De salarisgroep A geldt voor zowel uitzendkrachten als medewerkers met een dienstverband met Albert Heijn, die als Magazijnmedewerker 1 werken. Voor uitzendkrachten in deze salarisgroep geldt dat ADV periodiek wordt uitbetaald. Afhankelijk of de medewerker in ploegendienst of dagdienst werkt is in de onderstaande tabel 3.2 weergegeven wat het basis uursalaris is inclusief ADV. Voor een medewerker in ploegendienst bedraagt het recht op ADV op voltijd basis 230 uur per jaar, voor een medewerker in dagdienst op voltijd basis 184 uur per jaar.

Tabel 3.2a: Salarisgroep A per 19 april 2026 - periode 5

	Vaste medewerker		Uitzendkracht					
			Ploegendienst			Dagdienst		
	Basis uursalaris	Periode salaris	ADV	Basis uursalaris + ADV	Periode salaris	ADV	Basis uursalaris+ ADV	Periode salaris
≤19	€ 9,15	€ 1.459,20	€ 1,01	€ 10,13	€ 1.620,80	€ 0,81	€ 9,93	€ 1.588,80
20	€ 12,42	€ 1.987,20	€ 1,37	€ 13,79	€ 2.206,40	€ 1,09	€ 13,51	€ 2.161,60
21	€ 15,48	€ 2.476,80	€ 1,71	€ 17,19	€ 2.750,40	€ 1,37	€ 16,85	€ 2.696,00
max	€ 16,08	€ 2.572,80	€ 1,78	€ 17,86	€ 2.857,00	€ 1,42	€ 17,50	€ 2.800,50

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

3.1.2 Salarisschaal arbeidsbeperkten

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

3.2 Algemene salarisaanpassing

Het basis uursalaris, de bijbehorende salarissen in de salaristabel en de vervangingstoeslag, de koudetoeslag en de consignatietoeslag worden verhoogd met:

- 3,6% per periode 5(19 april 2026)

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

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

3.3 Salarisaanpassing op grond van leeftijd en functiejaren

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

De medewerker die 21 jaar is ontvangt met ingang van de eerstvolgende periode 4 ná zijn verjaardag een gedeeltelijke trede. De hoogte van deze trede wordt berekend naar rato van het verstreken deel van een jaar sinds de verjaardag.

De medewerker die in dienst treedt en op dat moment 21 jaar of ouder is, ontvangt met ingang van periode 4 ná zijn indiensttreding een gedeeltelijke trede. De hoogte van deze trede wordt berekend naar rato van het verstreken deel van een jaar sinds de indiensttreding.

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

3.4 Promotie

Als de medewerker een hoger ingeschaalde functie gaat vervullen, wordt het basis uursalaris verhoogd met de helft van de trede van de nieuwe salarisgroep. Als de medewerker 21 jaar of jonger is dan wordt het basis uursalaris dat hoort bij de leeftijd toegekend.



4. Toeslagen

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

4.1 Ploegentoeslag

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

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

Tabel 4.1: Ploegentoeslagmatrix Logistiek van Albert Heijn bv per 20 april 2025 – periode 5

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

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

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

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

4.1.1 Toeslag ééndaagse parttimers

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

- Op de avonddienst tussen 18.00 uur en 24.00 uur 15% toeslag van het basis uursalaris.
- Op de nachtdienst van zondag t/m donderdag tussen 22.00 uur en 7.00 uur 30% toeslag van het basis uursalaris.
- Op de nachtdienst van vrijdag op zaterdag tussen 22.00 uur en 7.00 uur 60% toeslag van het basis uursalaris.
- Op de zaterdag tussen 7.00 uur en 00.00 uur 35% toeslag van het basis uursalaris.

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

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

4.1.2 Zaterdagtoeslag

Met de medewerker die meer dan 1 dag in de week werkt, wordt een afspraak gemaakt over het aantal keren dat per kalenderjaar op zaterdag gewerkt wordt. De zaterdagfrequentie in onderstaande tabel geeft de mogelijke frequenties weer en geldt daarbij als minimum. De afspraak wordt in het werkrooster vastgelegd. Bij het aantal afgesproken zaterdagen hoort een toeslag. Deze toeslag wordt meegenomen in de berekening van de ploegentoeslag per periode. In tabel 4.1 zijn de toeslagpercentages vermeld.

Tabel 4.2: Zaterdagfrequentie en bijbehorende toeslagpercentages

Zaterdagfrequentie	Bij de zaterdagfrequentie behorend toeslagpercentage	Aantal ingeroosterde zaterdagen	Maximum aantal vrij te nemen zaterdagen met behoud van toeslag	Aantal te werken zaterdagen waarbij het toeslagpercentage van toepassing is
Elke week	75%	52	10	42
1x per 2 weken	75%	26	3	23
1x per 3 weken	65%	17 of 18**	2	15 of 16
1x per 4 weken	55%	13	2	11
1x per 6 weken	35%***	8 of 9	1 of 2*	7

* In de frequentie 1x6 weken wordt 7 zaterdagen gewerkt, en afhankelijk van de inroostering in het kalenderjaar zijn 1 (bij 8 zaterdagen) of 2 zaterdagen (bij 9 zaterdagen) vrij met behoud van toeslag.
** Afhankelijk van de inroostering in het kalenderjaar is het aantal ingeroosterde zaterdagen 17 of 18.
*** Geldt ook voor medewerkers die incidenteel op de zaterdag werken.

4.1.2.1 Uitgangspunten

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

4.1.2.2 Gewerkte zaterdagen

- Als gewerkte zaterdagen met behoud van toeslag worden beschouwd:
- Daadwerkelijk gewerkte zaterdagen, die niet al als overwerk (= á 75%) zijn uitbetaald.
- De opname van het aantal toegestane vrije dagen zoals opgenomen in de tabel.
- Ingeroosterde zaterdagen waarop de medewerker ziek was.
- Zaterdagen waarover de leidinggevende, op uitdrukkelijk verzoek van Albert Heijn, met de medewerker heeft afgesproken dat op die zaterdagen niet gewerkt hoeft te worden en in plaats daarvan een andere dienst ter vervanging in het werkrooster is opgenomen.
- Nieuwjaarsdag, Koningsdag, eerste Kerstdag en tweede Kerstdag, als deze zaterdagen in het individuele werkrooster zijn opgenomen en hiervoor BCD geldt.
- De zaterdag waarop vanwege overlijden BCD wordt toegekend of omdat de partner van de medewerker op die dag bevalt.
- De zaterdag tijdens het betaald kortdurend zorgverlof.
- De zaterdagen tijdens het betaald ouderschapsverlof.

4.1.2.3 Inroostering en afspraken

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

De medewerker wordt tenminste 1x per kwartaal op de hoogte gebracht van afwijkingen van het geplande aantal te werken zaterdagen tot op dat moment. Het aantal te weinig gewerkte zaterdagen moet worden ingehaald. De leidinggevende en de medewerker roosteren de te weinig gewerkte zaterdagen in.

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

4.1.2.4 Inhalen en afrekenen

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

Als de medewerker het aantal minder gewerkte zaterdagen niet kan of wil inhalen, wordt de toeslag herberekend op basis van het werkelijke aantal gewerkte zaterdagen en daar bijbehorende lagere ploegentoeslagpercentage. Het basis uursalaris in periode 13 is uitgangspunt voor de herberekening. De herberekening vindt gelijktijdig plaats met de salarisbetaling over periode 2 van het opvolgende kalenderjaar. Voor de medewerkers met een verplichting van 1 keer per 6 weken geldt dat te weinig gewerkte zaterdagen alléén ingehaald mogen worden en er géén verrekening in geld mag plaatsvinden. In overleg zal vastgesteld worden hoe en wanneer niet gewerkte zaterdagen ingehaald worden.

Als het minimaal te werken aantal zaterdagen uit een hogere zaterdagfrequentie wordt gewerkt, vindt herberekening van de toeslag plaats op basis van de toeslag behorende bij die hogere zaterdagfrequentie. Méér gewerkte zaterdagen mogen niet gebruikt worden om in het daaropvolgende kalenderjaar minder zaterdagen te werken, maar worden afgerekend.

4.1.2.5 Toeslag op zaterdag voor uitzendkrachten

Met ingang van periode 5 2024 geldt dat uitzendkrachten die meer dan 1 dag werken en op zaterdag werken in aanmerking komen voor toekenning van de toeslagpercentages zoals opgenomen in tabel 4.3.

Hierbij geldt:

- Als de uitzendkracht op zaterdag werkt waaraan een toeslag is verbonden van 75%, dan geldt dit ook voor de uren op de zaterdag na 18.00 uur.
- Indien de uitzendkracht is aangevangen met werkzaamheden op zaterdag, maar minder uren werkt dan het aantal afgesproken uren met het uitzendbureau, wordt deze voor de zaterdagtoeslag beschouwd als een gewerkte zaterdag.
- Voor iedere uitzendkracht die werkt voor Albert Heijn op de eerste dag van P5 2024, start het jaar (52 weken) waarover de zaterdagtoeslag wordt berekend vanaf P5 2024.
- Voor iedere uitzendkracht die na periode 5 2024 voor Albert Heijn gaat werken, start het jaar (52 weken) waarover de zaterdagtoeslag wordt berekend op het moment van aanvang van de werkzaamheden.
- Op basis van het aantal gewerkte zaterdagen bouwt de uitzendkracht tijdens het jaar de zaterdag toeslag op.
- Bij een stap naar een hogere zaterdagtoeslag, conform tabel 4.3, wordt het verschil in toeslagpercentage uitbetaald over de eerder gewerkte uren op zaterdagen zoals vastgelegd in tabel 4.3.

Tabel 4.3: Zaterdagtoeslag uitzendkrachten

Toeslag in week:	Toeslag in percentage
1 t/m 10	35%
11 t/m 14	55%
15 t/m 22	65%
23 t/m 52	75%

Aanpassing toeslag na onderstaand aantal gewerkte zaterdagen	Uit te betalen zaterdagtoeslag
11	20% Over gewerkte uren op zaterdag week 1 t/m 10
15	10% Over gewerkte uren op zaterdag week 1 t/m 14
23	10% Over gewerkte uren op zaterdag week 1 t/m 22

Opvolgend jaar (na 52 weken)

- De uitzendkracht houdt het zaterdagtoeslagpercentage dat is toegekend in het voorgaande jaar.
- Als de uitzendkracht op basis van het aantal gewerkte zaterdagen in het opvolgende jaar recht heeft op een hogere zaterdagtoeslag, dan wordt dat hogere zaterdagtoeslagpercentage toegepast.
- Als de uitzendkracht in het opvolgende jaar minder zaterdagen gaat werken, dan behorend bij het toegekende zaterdagtoeslagpercentage, wordt het daaropvolgende jaar het zaterdagtoeslagpercentage toegekend dat feitelijk behoort bij het aantal gewerkte zaterdagen in het voorgaande jaar.

  Voorbeeld: als er in het eerste jaar 42 keer op zaterdag wordt gewerkt, geldt er een toeslag van 75%. In het tweede jaar begint de zaterdagtoeslag dan ook op 75%. Als er vervolgens in het tweede jaar 12 keer op zaterdag wordt gewerkt, wordt de zaterdagtoeslag in het derde jaar aangepast naar 55% en kan de toeslag verder stijgen als er meer dan 14 keer op zaterdag wordt gewerkt (zie tabel 4.3).

4.2 Verlaging van de ploegentoeslag

Een medewerker die gedurende een periode werkzaam is geweest in een werkrooster waaraan een ploegentoeslag is verbonden, kan door bedrijfsomstandigheden of vanwege zwaarwichtige privéredenen overgaan naar een ander werkrooster. Als aan het nieuwe werkrooster een lagere of geen ploegentoeslag verbonden is ontvangt de medewerker een aanvulling van het verschil tussen het oude en nieuwe ploegentoeslag op basis van tabel 4.4.

Tabel 4.4: Aanvulling ploegentoeslag

Periode waarin de hogere ploegentoeslag gold:	Aanvulling:	
Minder dan 3 maanden		Geen aanvulling
3 maanden maar korter dan 1 jaar	8 weken 4 weken	100% van het verschil 80% van het verschil
Na 1 jaar of langer maar korter dan 3 jaar	12 weken 8 weken 4 weken 4 weken 4 weken	100% van het verschil 80% van het verschil 60% van het verschil 40% van het verschil 20% van het verschil
Na 3 jaar of langer maar korter dan 5 jaar	16 weken 12 weken 8 weken 4 weken 4 weken	100% van het verschil 80% van het verschil 60% van het verschil 40% van het verschil 20% van het verschil
Na 5 jaar of langer	20 weken 16 weken 16 weken 12 weken 8 weken	100% van het verschil 80% van het verschil 60% van het verschil 40% van het verschil 20% van het verschil
50 jaar en ouder en 5 jaar of langer een toeslag	40 weken 32 weken 16 weken 12 weken 8 weken	100% van het verschil 80% van het verschil 60% van het verschil 40% van het verschil 20% van het verschil

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

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

4.3 Toetsingscommissie uit de nacht vanwege zwaarwichtige privéredenen

Een medewerker kan conform artikel 4.2 van de cao wegens zwaarwichtige privéredenen Albert Heijn verzoeken om een ander werkrooster. Indien Albert Heijn dit afwijst kan de medewerker zijn verzoek en de afwijzing voorleggen aan een toetsingscommissie.

De toetsingscommissie bestaat uit twee leden namens de vakbonden en twee leden namens Albert Heijn. De toetsingscommissie brengt een zwaarwegend advies aan Albert Heijn uit.

4.4 Overwerktoeslag

In geval van overwerk gelden de toeslagen uit tabel 4.5.

Tabel 4.5: Overwerktoeslag

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

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

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

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

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

4.5 Beloning op feestdagen

Op feestdagen gelden de volgende afspraken over beloning:

Niet werken op een feestdag

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

Wel werken op een feestdag

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

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

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

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

4.6 Koudetoeslag

Medewerkers die werken in mechanisch gekoelde ruimten met een temperatuur van minder dan 14°C, ontvangen per 19 april 2026 voor elk vol uur een brutotoeslag van €0,37.

De toeslag wordt als een vast bedrag per periode uitgekeerd als de medewerker gedurende een vast aantal uren per periode in de gekoelde ruimten werkzaamheden verricht.

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

4.7 Consignatietoeslag

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

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

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

In geval van consignatie ontvangt de medewerker een brutotoeslag uit tabel 4.6.

Tabel 4.6: Bruto toeslag consignatie

Per 19 april 2026

Consignatie-uren gelegen tussen	Bruto toeslag per uur
Maandag 0.00 uur en vrijdag 24.00 uur	€ 1,54
Zaterdag 0.00 uur en 24.00 uur	€ 2,70
Zondag 0.00 uur en 24.00 u	€ 3,08

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

4.8 Vakantietoeslag

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

4.9 Vervangingstoeslag

Albert Heijn probeert te voorkomen dat een medewerker in een hoger ingeschaalde functie vervangt. Als de medewerker toch vervangt dan wordt dit schriftelijk vastgelegd. Gedurende de tijd van de vervanging heeft de medewerker recht op vervangingstoeslag. De vervangingstoeslag bedraagt € 9,- per dienst, ongeacht de duur van de vervanging.

Met ingang van 15 april 2025 geldt daarnaast het volgende:

De vervanging van een medewerker door een collega kan voor de duur van maximaal 4 aaneengesloten periodes. Na maximaal 4 aaneengesloten periodes keert de medewerker terug in de eigen functie, tenzij de medewerker wordt benoemd in de hoger ingeschaalde functie.

Er bestaat geen recht op vervangingstoeslag als:

- Medewerker een persoonlijke toeslag ontvangt vanwege een hoger betaalde functie uit het verleden die hoger of gelijk is aan de vervangingstoeslag. Als de persoonlijke toeslag teruggerekend per dienst lager is dan €9,- dan wordt het verschil als vervangingstoeslag toegekend.
- Medewerker vervangt in het kader van zijn opleiding om praktijkervaring op te doen.



5. Vrije tijd

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

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

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

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

5.1 Vakantie

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

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

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

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

5.2 Extra vakantie

Bij een voltijd dienstverband bouwt de medewerker extra vakantie uren op grond van dienstjaren of leeftijd op. Deze zijn opgenomen in tabel 5.1.

Tabel 5.1: Extra vakantie uren

Aantal jaren in dienst / leeftijd	Uren
25 jaar in dienst	24 uren
45 tot en met 49 jaar	24 uren
50 tot en met 54 jaar	36 uren
55 tot en met 59 jaar	40 uren
60 jaar	56 uren
61 jaar	72 uren
62 jaar	88 uren
63 jaar	104 uren
Vanaf 64 jaar	120 uren

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

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

5.3 Arbeidsduurverkorting (ADV)

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

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

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

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

Als de medewerker meer ADV heeft opgenomen dan hij heeft opgebouwd, dan moeten deze uren terugbetaald worden.

5.4 Extra ADV

Een medewerker met ploegentoeslag heeft recht op extra ADV-uren. De extra ADV-uren op basis van een voltijd dienstverband zijn afhankelijk van de ploegentoeslag behorend bij het werkrooster waarin de medewerker daadwerkelijk werkt. In tabel 5.2 worden de extra ADV-uren vermeld.

Tabel 5.2: Extra ADV

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

5.5 Tijd voor tijd (TVT)

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

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

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

5.5.1 Ploegentoeslag in tijd (TVP)

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

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

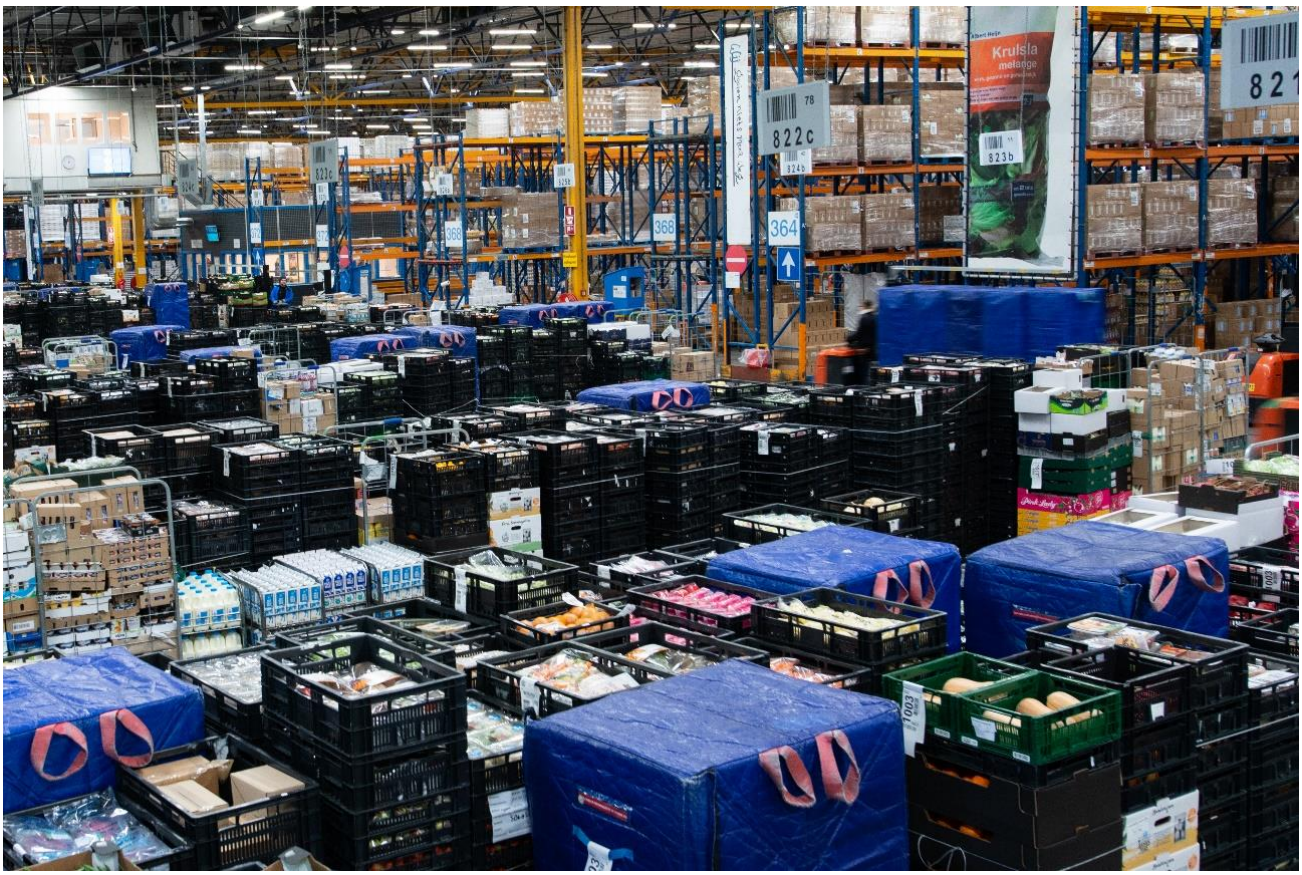
5.6 Tijdsparen

De medewerker kan de volgende uren tijd sparen:

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

De gespaarde uren kunnen als betaald verlof worden opgenomen. Voorbeelden hiervan zijn:

- Ouderschapsverlof
- Studieverlof
- Lang durende vakantie
- Calamiteitenverlof
- Verkorting werktijd
- Eerder stoppen met werken dan het pensioneringsmoment.


822c
823b
364
368
Krulsla
melange

6. Verlof

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

6.1 Buitengewoon verlof

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

Huwelijk

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

Zakenjubilea

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

Overlijden

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

Studie

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

Doktersbezoek

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

Bevalling

Bij bevalling van de levenspartner: Gedurende de bevalling.

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

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

Verplichting

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

Extra buitengewoon verlof

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

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

Maatwerk zorgverlof

- Naast de bestaande wettelijke regeling over betaald zorgverlof kan in bijzondere voorkomende gevallen maatwerk worden toegepast.

6.2 Ouderschapsverlof

Naast het wettelijk recht op ouderschapsverlof, kan de medewerker maximaal 26 maal de omvang van de arbeidsduur per week ouderschapsverlof opnemen. Dit verlof moet binnen een jaar na het bevallingsverlof worden opgenomen.

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

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

6.3 Verlof niet- nationale feest- en gedenkdagen

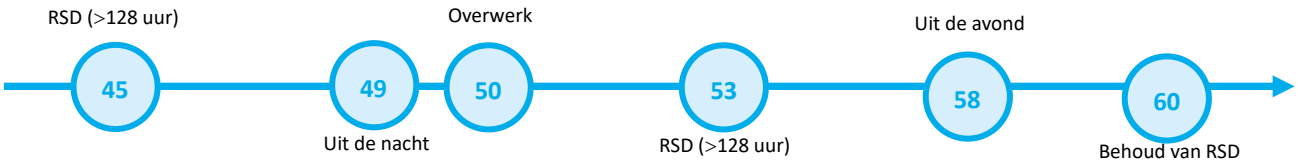
Medewerkers die voor hen geldende niet- nationale feest- en gedenkdagen willen vieren worden in de gelegenheid gesteld, op die dagen vakantie, en als het saldo daarvan niet toereikend is verlof voor eigen rekening, op te nemen.

6.4 Aanvulling uitkering bij bijzondere vormen van verlof

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

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

7. Leeftijd gerelateerde regelingen



Er zijn een aantal regelingen (ontziemaatregelen) afgesproken waarmee wordt beoogd oudere medewerkers te ondersteunen bij het mentaal & fysiek fit blijven in het werk. In dit hoofdstuk staat de inhoud van deze regelingen.

Voor medewerkers die vanaf periode 5 2021 onder de werkingssfeer van de cao vallen en uit de nachtdienst en/of avonddienst gaan zijn de afspraken over de PTA/PTN zoals benoemd in artikel 7.1 en 7.3 van deze cao niet van toepassing. Artikelen 7.1 en 7.3 blijven volledig van toepassing op medewerkers die vóór 15 april 2021 onder de werkingssfeer van de cao 2019-2021 vielen.

Met ingang van 19 april 2026 kunnen medewerkers die vóór 15 april 2021 werkzaamheden voor Albert Heijn verrichten en medewerkers die op grond van overgang van onderneming over zijn gegaan naar Albert Heijn en die vóór 15 april 2021 werkzaamheden verrichten voor de overdragende werkgever aanspraak maken op de afspraken zoals opgenomen in artikel 7.1 en 7.3. van deze cao. Daarbij is geen sprake van terugwerkende kracht.

7.1 Geen verplichting meer tot het werken in de nacht

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

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

- Op basis van de ploegentoeslag behorende bij het werkrooster met nachtdienst waarin de medewerker als laatste werkzaam was, wordt bepaald welk deel van de ploegentoeslag behoorde bij de nachtdienst.
- De factor voor berekening van de PTN wordt vastgesteld door het aantal jaren dat onafgebroken in de nachtdienst is gewerkt, te vermenigvuldigen met het percentage per nachtdienstjaar van 7%
- De factor voor berekening PTN bedraagt maximaal 80%;

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

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

De medewerker die na de leeftijd van 49 jaar in de nachtdienst blijft werken en reeds 80% PTN heeft opgebouwd, bouwt na de leeftijd van 50 jaar per extra gewerkt jaar 2,5% extra PTN op tot maximaal 20% extra PTN is bereikt.

De medewerker die na de leeftijd van 49 jaar uit de nachtdienst is gegaan en 80% PTN heeft opgebouwd en daarna terugkeert in de nachtdienst, bouwt na de leeftijd van 50 jaar per gewerkt jaar 2,5% extra PTN op tot maximaal 20% extra PTN.

De medewerker die na de leeftijd van 50 jaar nog in de nachtdienst werkt, of weer in de nachtdienst gaat werken en op dat moment minder dan 80% PTN heeft opgebouwd, bouwt per gewerkt jaar in de nachtdienst 7% PTN + 2,5% extra PTN op. De extra PTN bedraagt opgeteld maximaal 20%.

De medewerker die voor de leeftijd van 49 jaar uit de nachtdienst is gegaan heeft geen recht op PTN. Als de medewerker na de leeftijd van 49 jaar opnieuw in de nachtdienst gaat werken begint de medewerker met 0% PTN en start de PTN opbouw.

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

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

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

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

7.2 Drie nachten werken in een nachtdienstrooster voor team- of shiftleader

In een nachtdienstrooster worden 5 aaneengesloten nachten ingeroosterd. Indien een team- of shiftleader van 49 jaar of ouder in de nachtdienst wil blijven werken is desgewenst het volgende van toepassing:

- In het nachtdienstrooster wordt minimaal drie nachten aaneengesloten gewerkt.
- De start van deze aaneengesloten drie nachten vindt op de eerste, tweede of derde nacht in het nachtdienstrooster plaats.
- Indien drie nachten is gewerkt, worden voor de vierde nacht door Albert Heijn BCD-uren toegekend en voor de vijfde nacht neemt de medewerker ADV op. BCD-uren kunnen niet gespaard worden en worden ook niet uitgekeerd in geld.
- Indien de medewerker minder dan drie nachten werkt, bijv. door opname van een vrije dag of ziekte, worden geen BCD-uren toegekend en neemt de medewerker voor de resterende nachten ADV of, indien van toepassing, worden ziekte uren geschreven.
- Indien de medewerker ervoor kiest vier nachten te werken dienen ook deze nachten aaneengesloten te zijn en wordt voor de vijfde nacht door Albert Heijn BCD-uren toegekend.

7.3 Geen verplichting meer tot het werken in de avond

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

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

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

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

7.4 Roostervrije seniorendagen (RSD)

RSD heeft als functie om bij te dragen aan het fysiek en mentaal herstel van de medewerker. Medewerkers die vóór 20 april 2025 (periode 5) bij Albert Heijn Logistiek werkten ontvangen RSD op de wijze en onder de voorwaarden zoals hieronder beschreven. Voor medewerkers die na 20 april 2025 (periode 5) bij Albert Heijn Logistiek zijn komen werken geldt dat zij gedurende minimaal 5 jaar meer dan 128 uur per periode voor Albert Heijn Logistiek hebben gewerkt voordat zij aanspraak kunnen maken op RSD op de wijze en onder de voorwaarden zoals hieronder beschreven. Voor de berekening van deze periode van 5 jaar tellen de jaren die medewerkers als uitzendkracht voor Albert Heijn Logistiek hebben gewerkt voorafgaand aan het moment dat zij bij Albert Heijn Logistiek zijn komen werken mee.

RSD wordt toegekend vanaf periode 1 van het kalenderjaar waarin de medewerker de RSD-leeftijd bereikt. RSD dagen worden niet uitgekeerd in geld. Het is niet toegestaan om op de RSD dag ergens anders in dienstverband of onbetaald werk te verrichten.

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

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

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

Voor medewerkers die voor 20 april 2025 (periode 5) bij Albert Heijn Logistiek werken:

45 jaar en ouder

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

53 jaar en ouder

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

Voor medewerkers die na 20 april 2025 (periode 5) bij Albert Heijn Logistiek zijn komen werken en minimaal 5 jaar meer dan 128 uur per periode bij Albert Heijn Logistiek hebben gewerkt:

50 jaar en ouder

Medewerkers van 50 jaar en ouder hoeven, gedurende 23 perioden van 2 weken per jaar, één dag niet te werken.

58 jaar en ouder

Medewerkers van 58 jaar en ouder hoeven, gedurende 46 weken per jaar, één dag niet te werken.

60 jaar en ouder

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

Inroostering van RSD

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

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

7.5 Geen verplichting meer tot overwerk

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

7.6 Taken en werkzaamheden magazijnmedewerkers

Albert Heijn neemt maatregelen om te voorkomen dat medewerkers overbelast en/of ziek raken. Dat betekent dat de taken gelijkmatig over alle medewerkers worden verdeeld. Daarnaast wordt bij de toewijzing van taken zoveel mogelijk rekening gehouden met de leeftijd, fysieke gesteldheid en de dienstjaren van medewerkers.



8. Verzuim & duurzame ontwikkeling

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

8.1 Uitkering bij ziekte

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

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

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

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

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

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

8.2 Re-integratie

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

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

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

8.3 Vrije tijd en ziekte

ADV tijdens ziekte

- Als de medewerker ziek wordt en er zit in het rooster een dagelijkse opname van ADV dan kan de medewerker deze ADV niet op een ander moment opnemen.
- Als de medewerker ziek wordt op een geplande hele of halve ADV dag dan kan deze op een later moment opgenomen worden. Deze vervalt dus niet.
- Als de medewerker ziek blijft dan wordt per vier weken aaneengesloten ziekte gedurende die periode geen ADV meer opgebouwd.

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

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

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

Medewerkers met een dienstverband van méér dan 128 contracturen per periode van vier weken die gedeeltelijk arbeids(on)geschikt zijn verklaard door het UWV overeenkomstig de WIA of de WAO en die voor méér dan 80% van hun oorspronkelijke contracturen zijn ingeroosterd, ontvangen RSD naar rato van het aantal ingeroosterde uren (dit zijn gewerkte uren, ADV-uren, vakantie-uren en BCD-uren)

8.4 Studiekostenvergoeding

Albert Heijn stelt jaarlijks een budget van maximaal € 1 miljoen beschikbaar om medewerkers de kans te geven zich persoonlijk te ontwikkelen. Dit budget is bedoeld om kennis en vaardigheden te verbreden of te verdiepen en daarmee de positie op de arbeidsmarkt te versterken.

De opleiding of scholing – voor zover deze niet functiegericht is of verplicht is gesteld door de werkgever - moet gericht zijn op het vervullen van een eventuele (toekomstige) baan en daarmee voldoen aan de fiscale voorwaarden die het mogelijk maken de kosten netto uit het brutoloon te vergoeden.

- Voor medewerkers met een contract van meer dan 12 uur per week worden de studiekosten tot maximaal €3.500,- vergoed.
- Voor medewerkers met een contract van minder dan 12 uur per week, die op het moment van de aanvraag minimaal twee jaar in dienst zijn bij Albert Heijn, worden studiekosten tot maximaal €1.250,- vergoed.

Voorwaarden voor vergoeding
Om in aanmerking te komen voor een studiekostenvergoeding gelden de volgende voorwaarden:

Opleidingen waarvoor studiefinanciering via DUO (in de vorm van een basisbeurs en/of aanvullende beurs) beschikbaar is of kan worden aangevraagd, komen niet voor deze vergoeding in aanmerking.

- Uitzondering: de opleiding komt wel in aanmerking voor vergoeding als de medewerker aantoont geen recht te hebben op studiefinanciering via DUO, omdat niet wordt voldaan aan de geldende voorwaarden van DUO.

Vergoeding studiekosten
Voor het volgen van een opleiding worden 24 studie-uren door Albert Heijn beschikbaar gesteld. Deze studie-uren kan de medewerker samen met de leidinggevende inplannen en worden geregistreerd als BCD.

Onder studiekosten worden de volgende kosten verstaan:

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

Overige kosten zijn voor eigen rekening.

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

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

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

BCD-dag voor examen
Medewerkers die niet in aanmerking komen voor de studiekostenvergoeding, ontvangen maximaal een 1 dag BCD per jaar voor het maken van een examen van een erkende MBO, HBO- of WO-opleiding indien het examen samenvalt met het vaste werkrooster of indien het examen valt op de dag na de nachtdienst in het vaste werkrooster. Dit kan worden aangetoond met bewijs van inschrijving van de opleiding samen met de aanmelding of uitnodiging van het examen.

8.5 Veiligheid en collegialiteit

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

8.6 Afstapelen pallets

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

9. Vakbondswerk en activiteiten

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

9.1 Algemene regels

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

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

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

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

9.2 Verlof bijeenkomsten kaderleden

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

Tabel 9.1: Verlof bijeenkomsten

Bijeenkomst	Aantal uren
Bedrijvenwerk FNV:	
LKG vergadering	800 uren
Lokale vergadering	800 uren
Bedrijvenwerk CNV	
BLG	400 uren
FNV Sectorraad en Ledenparlement	450 uren
CNV Sectorraad	128 uren

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

9.3 Werkrooster medewerker en vakbondsverlof

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

9.3.1 Een medewerker is ingeroosterd in dagdienst

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

9.3.2 Een medewerker is ingeroosterd in avonddienst

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

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

9.3.3 Een medewerker is ingeroosterd in nachtdienst

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

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

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

9.4 Administratieve verwerking

Vakbondswerk mag **alleen** volgens onderstaande codes worden geboekt in Interflex:
In Interflex gebruiken we één **afwezigheidscode** voor vakbondswerk

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

9.5 Scholing

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

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

9.6 Ledenvergadering

Overleg tussen vakbondsmedewerkers en de bij Albert Heijn werkende leden (ledenvergadering) kan zesmaal per jaar plaatsvinden. Albert Heijn stelt hiervoor per distributiecentrum een ruimte beschikbaar.

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

De vakbonden plannen de ledenvergaderingen in principe buiten werktijd. Indien dit niet mogelijk is en op de grens van twee diensten wordt vergaderd, mogen beide ploegen maximaal 3 keer per jaar een half uur in werktijd vergaderen op de grens van 2 diensten.

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

Als de vakbonden meer vergaderingen wensen te organiseren, stemmen zij dit af met de HR Directeur Logistiek & Keten. Bij ad-hoc situaties overleggen de vakbonden met Albert Heijn.

9.7 Overzicht kaderleden

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

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

9.8 Cao-commissie

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

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

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

9.9 Werk- en/of studiegroep leden

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

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

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

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

9.10 Faciliteiten ten behoeve van kaderleden

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

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

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

9.11 Vakbondsconsulent

De werkzaamheden van de Vakbondsconsulent hebben tot doel om leden met vragen en/of problemen op het gebied van arbeid en inkomen binnen Albert Heijn te helpen en bij te staan.

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

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

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

De Vakbondsconsulent doet zijn werkzaamheden wekelijks op hetzelfde moment. Het spreekuur is op afspraak; geen open spreekuur. De Vakbondsconsulent overlegt elk kwartaal met de Operationeel Site Manager op welke dag en welk tijdstip deze tijd – of aaneengesloten of opgeknipt in maximaal twee delen – besteed wordt.

Medewerkers die de Vakbondsconsulent bezoeken, doen dat in eigen tijd.
Voor de uitvoering van zijn/haar werkzaamheden, krijgt de Vakbondsconsulent op het daarvoor afgesproken moment ter beschikking:

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

Indien Albert Heijn het uitzendbureau verzoekt een specifieke uitzendkracht een laatste waarschuwing te geven, wordt de vakbondsconsulent daarover tijdig geïnformeerd.

Indien de uitzendkracht dit wenst, wordt de vakbondsconsulent in de gelegenheid gesteld, de uitzendkracht in dat gesprek bij te staan.

9.12 Opschorting en nakoming

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

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

9.13 Protocol Fiscale facilitering vakbondscontributie

Albert Heijn brengt binnen de werkkostenregeling de fiscale facilitering van de vakbondscontributie voor het jaar 2025 in.

10. Afspraken tussen Albert Heijn en de vakbond

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

10.1 Protocol kwartaal overleg

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

- Het verloop van het uitzendkrachtenpercentage (tweemaal per jaar).
- De ontwikkeling van de verhouding tussen vol- en deeltijders.
- Naleving van ARBO-regels.
- Naleving van de cao.
- De door de Vakbondsconsulent behandelde vragen met bijbehorende oplossing.
- Facilitering en uitvoering vakbondswerk en activiteiten.
- Ontwikkelingen binnen Logistiek op het terrein van mechanisatie of functiegebouw.
- Tijdens het eerste Kwartaaloverleg in het jaar: het aantal individuele ontslagen in het voorgaande jaar.
- Rapportage van de in- en uitstroom per kwartaal in contracturen van 1-daagse parttimers, meerdaagse parttimers en fulltimers.
- Op welke wijze de duurzame inzetbaarheid van medewerkers kan worden vergroot.
- Als gewijzigde wet en/of regelgeving moet worden geïmplementeerd voor het einde van de looptijd van de cao, hebben partijen daar nader overleg over.
- Stand van zaken van nog beschikbare uren voor vakbondsverlof.
- De inspanningen die worden geleverd in verband met de uitvoering van “de banenafspraak 2025”.
- Afspraken in de cao Albert Heijn Logistiek 2024 - 2025: mantelzorg, scholing, minutennorm/werkdruk lichter maken, stand van zaken verzoeken om uitbreiding van contracturen op het niveau van beleid, uitvoering protocol minutennorm.
- DCM uit de nacht
- Duurzame inzetbaarheid

10.2 Protocol Arbocommissie

Op elk DC zullen twee medewerkers deelnemen aan de Arbocommissie. De zittingsperiode van de medewerkers is voor de duur van 2 jaar.

10.3 Protocol overleg over werkgelegenheidsontwikkeling

Albert Heijn zal een terughoudend beleid voeren met betrekking tot het uitbesteden van werkzaamheden die nu binnen Logistiek van Albert Heijn plaatsvinden. Als Albert Heijn bepaalde werkzaamheden wil uitbesteden, zal zij daarbij de volgende uitgangspunten hanteren.

1. De primaire reden voor een uitbestedingsplan zal liggen in de hogere kwaliteit van het proces of de dienst(-en) en niet op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

2. Vakbonden en Ondernemingsraad worden in een vroegtijdig stadium geïnformeerd.

3. Vakbonden en Ondernemingsraad worden in de gelegenheid gesteld een beoordeling en afweging te maken van de bedrijfseconomische en andere overwegingen enerzijds en de gevolgen daarvan voor werknemers, werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden en overige aspecten, anderzijds.

4. Albert Heijn zal er nadrukkelijk naar streven dat de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die het uit te besteden werk gaan verrichten van een vergelijkbaar niveau zijn als die van de medewerkers van de werkgever die dat werk bij Logistiek van Albert Heijn bv verricht(t)en, zoals die zijn vastgelegd in de cao Logistiek van Albert Heijn bv.

5. Uitbesteding zal in principe slechts plaats vinden bij bedrijven waar een cao geldt die is afgesloten met vakbonden die zijn aangesloten bij de vakcentrales FNV en CNV.

6. Albert Heijn zal met de vakbonden overleg voeren over de consequenties van uitbesteding voor werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden - en indien nodig een aanvullende Sociaal Plan - voor de betrokken werknemers in dienst van Albert Heijn. In dat overleg zal nadrukkelijk gestreefd worden naar het bereiken van overeenstemming.

10.4 Protocol heroverweging cao-bepalingen inzet van uitzendkrachten

Albert Heijn en de vakbonden zullen gedurende de looptijd van de cao overleg voeren op basis van het verzoek van de Stichting van de Arbeid van 2 februari 2012 inzake heroverweging van cao-bepalingen met betrekking tot beperkingen van en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendkrachten.

10.5 Protocol minutennorm

De minutennorm is een planningsnorm voor Albert Heijn Logistiek. De minutennorm kan een element – naast andere – zijn bij de beoordeling of een medewerker in staat is zijn functie naar behoren uit te oefenen, maar zullen nooit als het enige beoordelingscriterium ten opzichte van een individuele medewerker worden gehanteerd. Albert Heijn spreekt af met de uitzendbureaus dat dit ook geldt voor uitzendkrachten.

In de dagelijkse praktijk werken medewerkers rondom de minutennorm. Er wordt continu gewerkt aan een teamsamenstelling die in de mix de norm realiseert. Daaronder zijn er altijd wel medewerkers die het structureel niet lukt om rondom de norm te werken en die worden geholpen met coaching. De uitzendbureaus worden hierover geïnstrueerd.

10.6 Protocolafspraak uitbreiding contracturen

Verzoeken van medewerkers om uitbreiding van contracturen worden beoordeeld in het kader van de Wet flexibel werken.

10.7 Protocolafspraak DC Mechanisatie uit de nacht

Een commissie van cao partijen heeft in het afgelopen jaar onderzoek gedaan naar de situatie en aanbevelingen gedaan voor oplossingen om het mogelijk te maken dat alle medewerkers in DC Mechanisatie kunnen stoppen met het werken in nachtdiensten met behoud van functie en afdeling.

Cao partijen spreken het volgende af:

Operator I en Operator II in DC Mechanisatie kunnen op de leeftijd van 49 jaar of ouder met ingang 1 oktober 2024 uit de nachtdienst gaan met behoud van functie en afdeling.

Albert Heijn werkt er in de jaren 2024 t/m 2026 naar toe dat vanaf uiterlijk 1-5-2027 ook medewerkers in alle overige functies op DC Mechanisatie op de leeftijd van 49 jaar of ouder uit de nachtdienst kunnen gaan met behoud van afdeling en functie.

De uitvoering hiervan wordt als vast agendapunt in het kwartaaloverleg besproken.

10.8 Protocolafspraak eerder stoppen met werken

De mogelijkheid tot deelname aan de RVU wordt voortgezet tot en met 31 december 2028.

Uiterlijk op 31 december 2028 moet met de medewerker toepassing van de RVU zijn overeengekomen.

Dit betekent dat medewerkers die uiterlijk 31 december 2028 een leeftijd bereiken die maximaal 3 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd (AOW) ligt, maximaal 3 jaar voor hun AOW mogen stoppen met werken, mits dit uiterlijk 31 december 2028 schriftelijk is overeengekomen en vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Bij deelname aan de RVU wordt het dienstverband beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Er bestaat in dat geval geen recht op de wettelijke transitievergoeding.

Medewerkers die deelnemen aan de RVU ontvangen tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd een periodieke uitkering van Albert Heijn. Deze uitkering bedraagt op fulltime basis maximaal € 28.284 bruto per jaar (peildatum 1 januari 2026) en wordt naar rato vastgesteld en uitgekeerd op basis van de contracturen. Deze maximale jaarlijkse uitkering is gelijk aan de wettelijk vastgestelde drempel en zal aldus jaarlijks worden aangepast.

Voor deelname aan de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) binnen Albert Heijn Logistiek geldt als voorwaarde dat de medewerker minimaal 10 aaneengesloten dienstjaren heeft opgebouwd bij Albert Heijn Logistiek op het moment van aanvraag.

Voor de berekening van deze 10 dienstjaren tellen ook de jaren mee waarin de medewerker direct voorafgaand aan het dienstverband met Albert Heijn aaneengesloten als uitzendkracht werkzaamheden heeft verricht voor Albert Heijn Logistiek, mits deze inzet zonder onderbreking is overgegaan in een arbeidsovereenkomst bij Albert Heijn Logistiek.

Medewerkers die minimaal 10 jaar bij Albert Heijn Logistiek een functie hebben vervuld die kwalificeert voor de RVU, kunnen ook gebruikmaken van de RVU als zij ten tijde van de aanvraag tot deelname aan de RVU binnen Albert Heijn Logistiek een functie vervullen die niet kwalificeert voor de RVU.

Indien de medewerker gebruikmaakt van de RVU-regeling, bestaat geen recht op het afscheidscadeau van één periodesalaris zoals opgenomen in de regeling ‘Jouw afscheid vieren omdat je met pensioen gaat’. Het afscheidscadeau wordt in dit geval niet uitgekeerd.

Ingeval van overlijden wordt de som van de resterende uitkeringen ineens uitbetaald op de betaalrekening van de overleden medewerker.

Gedurende de looptijd bespreken cao partijen de mogelijkheid een RVU-afspraak voor onbepaalde tijd vorm te geven in de cao.

Knellende gevallen

Voor toekenning van de extra uitkering van € 3.600 bruto per jaar in knellende gevallen geldt een inkomensgrens. Medewerkers die ten tijde van de aanvraag een functie hebben die is ingeschaald in functiegroep G of lager ontvangen deze extra uitkering. De extra uitkering wordt naar rato vastgesteld en uitgekeerd op basis van de contracturen.

Functies die aanspraak kunnen maken op de RVU

De functies die aanspraak kunnen maken op de RVU zijn op 7 april 2026 door de paritaire werkgroep besproken, zoals overeengekomen tijdens de RVU-protocolafspraak.

In de onderstaande lijst is opgenomen welke functies wel en niet in aanmerking komen voor deelname aan de RVU.

Functienaam	**In aanmerking voor de RVU**
Allround Servicemonteur	Ja
Capaciteitsplanner	Nee
Cockpitmedewerker	Ja
Coördinator Facility	Nee
Employee Acculaadstation	Ja
Magazijnmedewerker I	Ja
Magazijnmedewerker II	Ja
Magazijnmedewerker III	Ja
Management Assistent	Nee
Medewerker Besturing Support	Nee
Medewerker Transport Planning	Nee
Medewerker Transport Uitvoering	Ja
Operator I	Ja
Operator II	Ja
Proces Coördinator	Ja
Proces Operator	Ja
Senior Operator	Ja
Servicemonteur	Ja
Shiftleader	Ja
Supervisor Flex	Nee
Teamleader	Ja
Teamleider Transport planning	Nee
Teamleider Transport uitvoering	Nee

10.9 Protocolafspraak vervanging medewerkers uit dienst

Partijen spreken af dat het aantal FTE dat werkzaam is bij Albert Heijn Logistiek per de einddatum van de cao (24 april 2027) tenminste gelijk zal zijn aan het aantal FTE op de startdatum van de cao (19 april 2026). Daarbij zal ook het aantal medewerkers met een OT-contract en het aantal medewerkers met een OT-contract voor meer dan 128 uur tenminste gelijk blijven.

10.10 Werkgeversbijdrage

Aan de vakbonden wordt voor de looptijd van de cao Albert Heijn Logistiek 2026-2027 een totaalbedrag van € 50.000 toegekend, onderling tussen vakbonden te verdelen.

10.11 Verlenging Sociaal Kader

Het Sociaal Kader wordt verlengd voor een periode van 2 jaar (tot 15 april 2027). Uiterlijk een half jaar voor het einde van de looptijd van het Sociaal Kader gaan partijen met elkaar in gesprek over verlenging.

10.12 Aannemen nieuwe magazijnmedewerkers

De afspraak over het aannemen van 300 nieuwe magazijnmedewerkers wordt verlengd tot 24 april 2027. Dat betekent dat Albert Heijn in de periode van 15 april 2025 tot en met 24 april 2027 in totaal 300 nieuwe magazijnmedewerkers aan zal nemen op basis van een onbepaalde tijd contract. Daartoe kunnen medewerkers worden aangenomen op basis van een contract van 160 uur per periode alsook op basis van een contract van 128 uur per periode. De vacatures die worden opengezet in het kader van deze afspraak zullen tegelijkertijd worden opengezet voor 128 en 160 uur; een uitzendkracht die wordt aangenomen mag kiezen voor welke arbeidsomvang hij voorkeur heeft. De protocolafspraak blijft verder ongewijzigd.

Albert Heijn neemt gedurende de looptijd van de cao 300 Magazijnmedewerkers 1 en 2 aan op basis van een onbepaalde tijd contract, onder de volgende voorwaarden:

- De RSD voor nieuwe collega's geldt vanaf de leeftijd van 50 jaar en 58 jaar en wanneer zij gedurende minimaal 5 jaar meer dan 128 uur per periode voor Albert Heijn Logistiek hebben gewerkt. De leeftijden in deze regeling worden gekoppeld aan de verhoging van de AOW-leeftijd;
- De medewerker dient te beschikken over A2-taalniveau Nederlands;
- Als een medewerker nog niet over het vereiste taalniveau beschikt dan kan de medewerker binnen een periode van een jaar het vereiste niveau alsnog behalen.
- Albert Heijn zal met de medewerker overeenkomen dat de medewerker bij het behalen van het vereiste taalniveau binnen de gestelde tijd een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangeboden voor 160 contracturen per periode.
- Albert Heijn faciliteert desgewenst de taalcursus en vergoedt deze, waarbij de opleidingstijd in werktijd plaatsvindt, indien de opleiding samenvalt met het werkrooster;
- De medewerker die het langst voor Albert Heijn Logistiek heeft gewerkt krijgt voorrang.

Albert Heijn streeft ernaar deze medewerkers zoveel mogelijk gelijkelijk te verdelen over de verschillende distributiecentra.

10.13 Vakbondswerk- en faciliteiten

Albert Heijn informeert vakbonden vroegtijdig en gaat in gesprek over besluiten over belangrijke wijzigingen in de organisatie met personele gevolgen, zoals bijvoorbeeld maar niet beperkt tot: reorganisatie, mechanisatie of verplaatsing van productie.

10.14 Protocolafspraak kortere werkweek

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao gezamenlijk te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de arbeidsduur van medewerkers verder te verkorten met behoud van loon.

Voorafgaand aan de start van deze werkgroep wordt de vorige werkgroep geëvalueerd.

Als uit deze evaluatie blijkt dat bij Partijen onvoldoende draagvlak is voor deze protocolafspraak zal deze geen doorgang vinden.

Dit onderzoek heeft een verkennend en informerend karakter. Het onderzoek richt zich onder meer op:

- de operationele, organisatorische en rooster technische haalbaarheid;
- de gevolgen voor de continuïteit van de bedrijfsvoering, productiviteit en inzetbaarheid;
- de financiële en arbeidsvoorwaardelijke consequenties;
- de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de aantrekkelijkheid als werkgever;
- in hoeverre verkorting van de arbeidsduur voor verschillende functies en roosters mogelijk is, of dat verschillen nodig zijn (bijvoorbeeld tussen dag-, avond- en nachtdiensten).

Partijen voeren gedurende de looptijd van de cao overleg over de opzet, voortgang en uitkomsten van het onderzoek.

10.15 Protocolafspraak duurzame inzetbaarheid

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao met kaderleden en specialisten de mogelijkheden in het kader van taakroulatie en taakverdeling als belangrijke middelen voor duurzame inzetbaarheid onderzoeken.

Gedurende deze protocolafspraak spreken partijen af dat op medewerkers die gedurende de looptijd van de cao 104-weken ziek zijn de zin uit artikel 8.2 "Als de medewerker na twee jaar ziekte echter blijvend arbeidsongeschikt is voor de taak van het verzamelen van orders zal re-integratie in een andere functie noodzakelijk zijn" niet van toepassing is.

10.16 Protocolafspraak toetsingscommissie uit de nacht

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao met elkaar in gesprek te treden over een beknopt reglement voor de commissie uit cao-artikel 4.3.

10.17 BHV-ers.

Aan de huidige BHV-ers zal eenmalig een bon worden toegekend ter waarde van € 30,-.

10.18 Pilot ploegentoeslag in tijd voor het jaar 2027 (TVP)

Gedurende het kalenderjaar 2027 zal een pilot plaatsvinden waarin Albert Heijn ingekochte TVP-uren bijboekt op het saldo Tijdsparen in plaats van TVT. Ingekochte uren die in het kalenderjaar 2027 niet zijn opgenomen worden na afloop van het jaar 2027 uitbetaald. De pilot zal worden geëvalueerd door partijen.

11. Duur, wijziging en opzegging cao

Deze overeenkomst wordt aangegaan met ingang van 19 april 2026 en eindigt per 24 april 2027. Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen tot stand komen met instemming van beide partijen.

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

Aldus overeengekomen op 16 april 2026.

Partij ter ene zijde:

Albert Heijn BV
M.R. Versteden-van Duijn
CEO Albert Heijn

[redacted]

.....

Albert Heijn BV
M. Zeegers
Directeur Talent en Organisatie

[redacted]

.....

Partijen ter andere zijde:

CNV
J. Twerda
Sectorleider

[redacted]

.....

CNV
R. van Riezen
Bestuurder

[redacted]

.....

FNV Handel
L. Zühlke-van Hulzen
Bestuurder

[redacted]

.....

FNV Handel
O. Erdem
Bestuurder

[redacted]

.....


Elektrisch vervoerd
We zijn groen op weg.
Deze truck rijdt 100% elektrisch
88005
73-BST-7

