

Sociaal Kader

**in verband met de regeling van
de gevolgen voor medewerkers
op wie de CAO AH Logistics
van toepassing is**

vanwege

**Albert Heijn Supply Chain op
weg naar morgen**

**voor de periode van
1 juli 2013 t/m 31 december 2021**

Albert Heijn Supply Chain op weg naar morgen

Met de Albert Heijn Supply Chain van vandaag belevt Albert Heijn haar winkels in Nederland en België. Deze Supply Chain bestaat uit de onderdelen Replenishment, Distributiecentra en Transport.

Verbetering en vernieuwing van de Supply Chain blijven nodig om een oplossing te vinden voor de volgende uitdagingen:

1. de klant wil volop keuze, de hoogste beschikbaarheid, maximaal verse producten en dat alles tegen de laagste prijs;
2. Albert Heijn wil blijven groeien;
3. het wordt in de toekomst steeds lastiger om voldoende personeel te vinden.

Albert Heijn maakt zich daarom klaar voor de toekomst met de volgende vernieuwingen:

1. Mechanisatie van de Houdbaarstroom op de Regionale Distributiecentra (RDC's) en
2. VERSnellen van de versketen.

Mechanisatie

Er zijn thans oplossingen op het gebied van mechanisatie zoals Albert Heijn die al lange tijd voor ogen heeft. Oplossingen die ook goed toepasbaar zijn in de RDC's van Albert Heijn.

Door mechanisatie wordt het mogelijk de ruimte in de RDC's beter te benutten, zodat meer colli op dezelfde vierkante meters kunnen worden geproduceerd. Op die manier verwacht Albert Heijn de groei in omzet en in assortiment in de toekomst aan te kunnen. Mechanisatie betekent ook winkelvriendelijk kunnen aanleveren en afname van fysiek werk en pickfouten, een besparing op energieverbruik en een betere belading van de containers en daardoor minder transportbewegingen.

VERSnellen

De klant wil versere producten op het schap tegen de laagste prijs. Albert Heijn wil de tijd inkorten tussen productie en op het schap. Voor een groot aantal versgroepen kan het ook sneller en is er nog veel te winnen. De leveranciers van die versgroepen wordt gevraagd hun producten direct na productie naar een centrale locatie te brengen. Deze centrale locaties, Shared Fresh Centers (SFC) genoemd, zijn een opslagpunt van leveranciers én Albert Heijn gezamenlijk.

Albert Heijn kiest ervoor deze operatie door een logistieke dienstverlener te laten uitvoeren.

Op die centrale locatie liggen dan maximaal verse producten die direct beschikbaar zijn om orders te verzamelen voor Albert Heijn. Op deze manier verschuift het voorraadpunt van de leverancier, vervalt het voorraadpunt van Albert Heijn en verdwijnt een schakel uit de versketen. De klant krijgt hierdoor versere producten. Dit scheelt één tot enkele dagen.

Met VERSnellen krijgt Albert Heijn meer ruimte voor groei, biedt de klanten versere producten, levert winkelvriendelijk aan, krijgt minder afboekingen en krijgt meer schaalvoordeel.

Sociale gevolgen

De vernieuwingen hebben gevolgen voor de medewerkers op wie de CAO AH Logistics van toepassing is. Met FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond is daarom over deze gevolgen, waaronder die van sluiting van de locaties LVC Nieuwegein/Utrecht, ontstaan van nieuwe functies als gevolg van mechanisatie het hierna volgende Sociaal Kader afgesproken.

Inhoud		Blz.
Hoofdstuk I	Algemeen	
Artikel 1	Werkings sfeer	5
Artikel 2	Definities	6
Hoofdstuk II	Medewerkers met garantie op behoud van een baan	
Artikel 3	Garantie op behoud van een baan	7
Artikel 4	Herplaatsing medewerker werkzaam op de afdeling Vers of Facility van Landelijk Vers Centrum (LVC) (locatie Nieuwegein en Utrecht) en een Regionaal Distributiecentrum (VERSnellen)	8
Artikel 5	Herplaatsing medewerker werkzaam op de afdeling Houdbaar of Facility van een Regionaal Distributiecentrum (Mechanisatie)	8
Artikel 6	Mededeling vervallen functie	9
Hoofdstuk III	Medewerker zonder garantie op behoud van een baan	
Artikel 7	Geen garantie op behoud van een baan	9
Hoofdstuk IV	Onderzoek passende functie en herplaatsing	
Artikel 8	Onderzoek passende functie	10
Artikel 9	Bijzondere situaties	10
Hoofdstuk V	Passende functie	
Artikel 10	Criteria vaststellen passende functie binnen Ahold	11
Artikel 11	Afwijzing passende functie	12
Hoofdstuk VI	Herplaatsing binnen Ahold	
Artikel 12	Voorrang van te herplaatsen medewerker bij vacatures	12
Artikel 13	Proeftijd en opgebouwd arbeidsverleden	13
Artikel 14	Spijtoptantenregeling	13
Artikel 15	Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen Albert Heijn of ander bedrijfs onderdeel van Ahold	13
Artikel 16	Verhuiskosten	14
Artikel 17	Reistijd en –kosten	15
Hoofdstuk VII	Begeleidingsovereenkomst	
Artikel 18	Inhoud begeleidingsovereenkomst	16
Artikel 19	Begeleiding	16
Artikel 20	Beroep op begeleiding na einde arbeidsovereenkomst	17
Hoofdstuk VIII	Beëindiging arbeidsovereenkomst	
Artikel 21	Bruto vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst waaronder inbegrepen aanvaarding van een functie buiten Ahold of een SFC	17
Artikel 22	Opname bruto vergoeding in tijd	17
Artikel 23	Opname van opgebouwde vrije tijd	18
Artikel 24	Maximum duur opname van de vergoeding of vrije tijd	18

Inhoud (vervolg)		Blz.
Hoofdstuk IX	Plaatsing in een SFC	
Artikel 25	Arbeidsvoorwaarden bij plaatsing	18
Artikel 26	Behoud opgebouwd arbeidsverleden	18
Artikel 27	Mogelijkheid van detachering	18
Hoofdstuk X	Nadere bepalingen	
Artikel 28	Ziekte en Arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 29	Pensioen	20
Artikel 30	Winstuitkering	21
Artikel 31	Studiekostenvergoeding	21
Artikel 32	Zakenjubileum	21
Hoofdstuk XI	Toetsings- en Begeleidingscommissie	
Artikel 33	Toetsings- en Begeleidingscommissie	21
Artikel 34	Beëindiging arbeidsovereenkomst	22
Artikel 35	Aanpassing vergoeding	22
Artikel 36	Uitbetaling vergoeding	22
Hoofdstuk XII	Slotbepalingen	
Artikel 37	Overleg tussen partijen	23
Artikel 38		
wijzigingen	Overleg over tussentijdse	23
Artikel 39	Nieuwe wet- en regelgeving en artikel 21	23
Artikel 40	Hardheidsclausule	23
Artikel 41	Medewerkers Facility	23
Artikel 42	Looptijd	24
Bijlagen:		
Bijlage I.	Voorbeeld uitwerking afbouwregeling	25
Bijlage II.	Protocol Overleg over werkgelegenheidsontwikkeling CAO Logistics Albert Heijn 2010-2012	26
Bijlage III.	Reglement Toetsings- en Begeleidingscommissie	27
Bijlage IV.	Voorbeelden berekening dienstjaren volgens artikel 21	28
	Voorbeelden toepassing artikel 17 lid 3	28

SOCIAAL KADER IN VERBAND MET DE REGELING VAN DE GEVOLGEN VOOR MEDEWERKERS OP WIE DE CAO AH LOGISTICS VAN TOE-PASSING IS VANWEGE ALBERT HEIJN SUPPLY CHAIN OP WEG NAAR MORGEN

Ondergetekenden:

a) Albert Heijn BV, hierna ook te noemen 'Albert Heijn' of 'Werkgever';

en

b) CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten, hierna ook te noemen 'Vakbonden',

Overwegende dat:

- Albert Heijn de komende jaren de Houdbaarstroom op haar RDC's gaat mechaniseren en haar versketen gaat VERSnellen, hierna ook te noemen 'Organisatiewijziging';
- de functie van een medewerker daardoor kan vervallen;
- uitgangspunt is dat de medewerker die op 5 september 2012 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had met Albert Heijn, ofwel op die datum een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had met Albert Heijn die nadien is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, garantie op behoud van een baan heeft;
- als de functie van een medewerker zonder garantie op behoud van een baan vervalt, Albert Heijn een maximale inspanning zal leveren om de medewerker te ondersteunen bij het vinden van een functie binnen of buiten Ahold;
- van de medewerker een actieve opstelling wordt verwacht bij het zoeken van een andere functie;

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Hoofdstuk I Algemeen

Artikel 1 Werkingssfeer

Dit Sociaal Kader is van toepassing op de medewerker die:

a. werkzaam is in een functie waarop de CAO Logistics van Albert Heijn van toepassing is,
en

b. die op 5 september 2012 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had met Albert Heijn, ofwel op die datum een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had met Albert Heijn die nadien is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,
of

die na 5 september 2012 in dienst is gekomen en werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Albert Heijn,
en

c. voor wie de Organisatiewijziging tot gevolg heeft dat zijn functie vervalt.

Artikel 2 Definities

Ahold

Nederlandse werkmaatschappijen van Koninklijke Ahold N.V.

Directie

Directie van Albert Heijn B.V.

Werkgever

Albert Heijn B.V.

CAO Logistics van Albert Heijn

Collectieve arbeidsovereenkomst waarin de arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen voor medewerkers op wie deze van toepassing is volgens het werkingsfeerartikel in deze CAO.

Uitbetaalde uren

Aantal betaalde uren, exclusief overuren.

Periode

Termijn van vier weken waarover de salarisbetaling plaatsvindt.

Functie-uurloon

Op grond van een normale taakvervulling, leeftijd, dienstjaren en/of ervaring door de medewerker bereikte bruto uurloon.

Opgebouwde arbeidsverleden

Diensttijd bij Ahold op het moment dat de medewerker wordt herplaatst.

Periodesalaris

Uitkomst van het functie-uurloon vermenigvuldigd met het in enige periode voor de medewerker geldende aantal contracturen.

Persoonlijke toeslag

Verskil dat kan ontstaan bij herplaatsing binnen Ahold tussen het vast loon (inclusief het aantal te werken uren) in de oude en de nieuwe functie uitgedrukt in een bedrag per periode.

Splitsing persoonlijke toeslag

Alleen in de situatie van artikel 15.8.1 en artikel 15.8.2 wordt de persoonlijke toeslag gesplitst in twee persoonlijke toeslagen:

1. Het verschil dat kan ontstaan bij herplaatsing binnen Ahold tussen het vast loon in de oude en de nieuwe functie, uitgedrukt in een bedrag per periode (artikel 15.8.1).
2. Het verschil dat kan ontstaan bij herplaatsing binnen Ahold tussen recht op vakantie, ADV en RSD in de oude functie en dit recht in de nieuwe functie, uitgedrukt in een bedrag per periode (artikel 15.8.2).

Maximum uurloon

Op grond van normale taakvervulling, leeftijd, dienstjaren en/of ervaring hoogst bereikbare functie-uurloon.

Vast loon

Periodesalaris vermeerderd met de vaste toeslagen die een medewerker ontvangt (exclusief vakantietoeslag en winstuitkering).

Vaste toeslagen

Bruto toeslagen die niet in het functie-uurloon zijn opgenomen, te weten (limitatief):

- vaste toeslagen, niet zijnde onkosten- en/of representatievergoedingen;
- persoonlijke toeslag.

Vervallen van de functie

Verlies van arbeidsplek of verlies van functie door mechanisatie of VERSnellen.

Vrije tijd

Vakantie-uren

ADV-uren (arbeidsduurverkortings-uren)

TVT-uren (tijd-voor-tijd-uren)

PVT-uren (tijdsparuren)

Te herplaatsen medewerker

Medewerker van Albert Heijn die voor herplaatsing binnen Ahold of eventueel buiten Ahold in aanmerking komt.

Organisatiewijziging

Wijzigingen in de Albert Heijn Supply Chain die voortvloeien uit 'Mechanisatie van de houdbaarstroom op de RDC's' en het 'VERSnellen van de versketen' (zoals beschreven in het document "Albert Heijn Supply Chain op weg naar morgen" van 6 september 2012) en op basis waarvan een adviesaanvraag is voorgelegd aan de Ondernemingsraad van Albert Heijn.

Hoofdstuk II**Medewerkers met garantie op behoud van een baan****Artikel 3 Garantie op behoud van een baan****3.1** Voor de medewerker:

- die werkzaam is in een functie waarop de CAO Logistics van Albert Heijn van toepassing is,
en
- die op 5 september 2012 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had met Albert Heijn, ofwel op die datum een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had met Albert Heijn die nadien is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,
en
- voor wie de Organisatiewijziging tot gevolg heeft dat zijn functie vervalt,

geldt in het kader van duurzame herplaatsing een collectieve garantie op behoud van een functie.

3.2 Het bepaalde onder 3.1 betekent dat een medewerker werk behoudt als zijn functie vervalt door de Organisatiewijziging en wordt herplaatst in een andere functie.

3.3 Als de medewerker herplaatst wordt, wordt hij voor de taken in die functie die hij niet eerder verricht heeft opgeleid voor zover noodzakelijk.

3.4 Herplaatsingsmogelijkheden zullen niet worden beperkt door de inzet van uitzendkrachten.

3.5 Deze bepalingen laten onverlet het recht van Albert Heijn of het bedrijfsonderdeel waar de medewerker is herplaatst, om de arbeidsovereenkomst te beëindigen vanwege gewichtige redenen in de zin van de wet. Geen gewichtige reden is ontslag vanwege de Organisatiewijziging.

Artikel 4 Herplaatsing medewerker werkzaam op de afdeling Vers of Facility van Landelijk Vers Centrum (LVC) (locaties: Nieuwegein en Utrecht) en een Regionaal Distributiecentrum (VERSnellen)

4.1 De medewerker van het LVC van wie de functie vervalt als gevolg van de Organisatiewijziging kan kiezen in welk distributiecentrum hij herplaatst wil worden.

Hij behoudt daarbij zijn huidige functie en zal taken uit zijn functie uitvoeren die hij niet eerder heeft verricht en zal deze op een andere locatie en mogelijk andere afdeling uitvoeren.

Een voorbeeld van een taak uit zijn functie die hij niet eerder heeft verricht is de taak 'heftrucken'.

4.2 De medewerker die werkzaam is op de afdeling Vers van een Regionaal Distributiecentrum en van wie de functie vervalt als gevolg van de Organisatiewijziging kan op dit Regionaal Distributiecentrum blijven werken.

Hij behoudt daarbij zijn huidige functie maar zal deze op een mogelijk andere afdeling uitvoeren.

4.3 De medewerker die werkzaam is op de afdeling Vers of Facility (LVC en een Regionaal Distributiecentrum) van wie de functie vervalt als gevolg van de Organisatiewijziging, kan zijn voorkeur aangeven voor herplaatsing in een ander bedrijfsonderdeel van Ahold in Nederland maar ook voor herplaatsing in een SFC.

4.4 Albert Heijn zal tijdig bekend maken op welk moment de medewerker zijn voorkeur moet aangeven. Ook zal Albert Heijn tijdig informatie aan de medewerker verstrekken over de logistiek dienstverlener die het SFC gaat uitvoeren zodat de medewerker weloverwogen een keuze kan maken.

Als de voorkeurswens voor plaatsing in een SFC wordt ingewilligd, zal de medewerker vanaf het moment van opening van het SFC in het SFC werkzaam zijn.

4.5 Albert Heijn zal zich inspannen om de voorkeurswens van de medewerker in te willigen.

Artikel 5 Herplaatsing medewerker werkzaam op de afdeling Houdbaar of Facility van een Regionaal Distributiecentrum (Mechanisatie)

5.1 De medewerker die werkzaam is op de afdeling Houdbaar of Facility van wie de functie vervalt als gevolg van de Organisatiewijziging, wordt herplaatst in een functie in hetzelfde Regionaal Distributiecentrum, waar de medewerker voorafgaand aan deze herplaatsing, werkzaam was. Als de medewerker herplaatst wordt, wordt hij voor de taken in die functie die hij niet eerder verricht heeft opgeleid voor zover noodzakelijk.

5.2 De medewerker die werkzaam is op de afdeling Houdbaar die de opleiding die noodzakelijk is voor de uitoefening van de nieuwe functie als gevolg van de Organisatiewijziging niet met goed gevolg afrondt, behoudt zijn huidige functie op het Regionaal Distributiecentrum waar hij werkzaam is. De medewerker wordt alsdan herplaatst op de afdeling Vers of binnen het Houdbaar-assortiment dat nog niet gemechaniseerd is.

5.3 De medewerker die werkzaam is op de afdeling Houdbaar of Facility van wie de functie vervalt als gevolg van de Organisatiewijziging, kan zijn voorkeur aangeven voor her-plaatsing in een ander distributiecentrum van Albert Heijn, voor herplaatsing in een ander bedrijfsonderdeel van Ahold of voor plaatsing in een SFC.

5.4 Albert Heijn zal tijdig bekend maken op welk moment de medewerker die werkzaam is op de afdeling Houdbaar of Facility zijn voorkeur moet aangeven voor plaatsing in een SFC. Dit moment zal gelijk zijn aan het moment dat de medewerker Vers zijn voorkeur voor plaatsing in een SFC moet aangeven.
Als de voorkeurswens voor plaatsing in een SFC wordt ingewilligd, zal de medewerker vanaf het moment van opening van het SFC in het SFC werkzaam zijn.

5.5 Albert Heijn zal zich inspannen om de voorkeurswens van de medewerker in te willigen.

Artikel 6 Mededeling vervallen functie

6.1 De medewerker zoals bedoeld in artikel 3.1 van wie de functie vervalt vanwege de Organisatiewijziging krijgt hierover een mededeling. Deze mededeling wordt schriftelijk bevestigd.

6.2 Zodra voor een RDC bekend is op welke datum de mededeling wordt gedaan, wordt dit ook aan de vakbonden bekend gemaakt.

6.3 Zodra voor een RDC duidelijk is dat deze mededeling pas na 1 januari 2018 kan worden gedaan zal na overleg met de vakbonden door Albert Heijn een passende datum worden vastgesteld.

Hoofdstuk III Medewerker zonder garantie op behoud van een baan

Artikel 7 Geen garantie op behoud van een baan

7.1 Voor de medewerker:

- a. die werkzaam is in een functie waarvoor de CAO Logistics van Albert Heijn van toepassing is,
en
- b. die na 5 september 2012 in dienst is gekomen en werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,
en
- c. voor wie de Organisatiewijziging tot gevolg heeft dat zijn functie vervalt,

levert Albert Heijn een maximale inspanning om hem te ondersteunen in het vinden van een nieuwe functie, binnen of buiten Ahold, onder toepassing van Hoofdstuk IV en verder

7.2 Als de medewerker herplaatst wordt, wordt hij voor de taken in die functie die hij niet eerder verricht heeft opgeleid voor zover noodzakelijk.

Hoofdstuk IV Onderzoek passende functie en herplaatsing

Artikel 8 Onderzoek passende functie

8.1.1 Uiterlijk op het moment dat de functie van een medewerker zoals bedoeld in artikel 3.1 (garantie op behoud van een baan) als gevolg van de Organisatiewijziging daadwerkelijk vervalt en de medewerker als te herplaatsen medewerker wordt beschouwd, wordt nagegaan in hoeverre de medewerker binnen Ahold in een passende functie kan worden herplaatst.

De uitkomst hiervan wordt met de medewerker besproken en schriftelijk bevestigd.

Als een passende functie kan worden aangeboden, zijn Hoofdstuk V en Hoofdstuk VI van toepassing.

Als geen passende functie kan worden aangeboden onder toepassing van artikel 9.1 is Hoofdstuk VII van toepassing.

8.1.2 Uiterlijk op het moment dat de functie van een medewerker zoals bedoeld in artikel 7.1 (geen garantie op behoud van een baan) als gevolg van de Organisatiewijziging daadwerkelijk vervalt en de medewerker als te herplaatsen medewerker wordt beschouwd, wordt nagegaan of binnen Ahold een passende functie kan worden aangeboden. De uitkomst hiervan wordt met de medewerker besproken en schriftelijk bevestigd.

Als een passende functie kan worden aangeboden, zijn Hoofdstuk V en Hoofdstuk VI van toepassing.

Als geen passende functie kan worden aangeboden, is Hoofdstuk VII van toepassing.

8.2 De medewerker aan wie schriftelijk is bevestigd dat zijn functie vervalt, die nog geen aanbod tot herplaatsing heeft ontvangen, die een arbeidsovereenkomst aangaat buiten Ahold en dus niet het mogelijke aanbod tot herplaatsing binnen Ahold afwacht, kan geen rechten ontleen aan de inhoud van dit Sociaal Kader.

Als binnen twee weken na de mededeling van de medewerker dat hij een arbeidsovereenkomst buiten Ahold aangaat vaststaat dat binnen Ahold een passende functie kan worden aangeboden, zijn Hoofdstuk V en Hoofdstuk VI van toepassing.

Als echter binnen twee weken na de hiervoor genoemde mededeling van de medewerker nog niet vaststaat of een passende functie kan worden aangeboden, wordt de vergoeding uitgekeerd zoals opgenomen in artikel 21.

Artikel 9 Bijzondere situaties

9.1 Als ondanks de garantie op behoud van een baan conform artikel 3.1 in uitzonderlijke individuele situaties geen passende functie kan worden aangeboden is Hoofdstuk VII van toepassing. Deze van toepassing verklaring geschiedt echter alleen indien werkgever hiertoe een gemotiveerd verzoek indient bij de Toetsings- en Begeleidingscommissie en deze commissie van oordeel is dat werkgever in deze individuele situatie niet gehouden kunnen worden aan het voldoen van de garantie op behoud van een baan

9.2 Albert Heijn zal speciaal aandacht schenken aan bijzondere situaties (bijv. medewerkers met een historie van arbeidsongeschiktheid, enz.). Binnen de kaders van redelijkheid en billijkheid wordt waar nodig maatwerk geleverd door de Toetsings- en Begeleidingscommissie. Uitgangspunt is begeleiding 'van werk naar werk'.

Hoofdstuk V

Passende functie

Artikel 10 Criteria vaststelling passende functie binnen Ahold

10.1 Bij de beoordeling of een andere functie passend is, zullen de volgende criteria gehanteerd worden:

- a) de mate waarin de functie overeenstemt met de capaciteiten van de medewerker en het niveau van de huidige functie;
- b) de mate waarin de aard van het werk aansluit bij de opleiding en ervaring van de medewerker;
- c) aan de functie-eisen moet (op termijn) kunnen worden voldaan;
- d) de mate waarin het maximum uurloon van de nieuwe functie het maximum uurloon van de oude functie benadert;
Hierbij geldt als uitgangspunt dat het nieuwe maximum uurloon niet lager is dan 90% van het maximum uurloon van de oude functie;
- e) de mate waarin de optelsom van het huidige uurloon en huidige ploegentoeslag per uur verschilt van dezelfde optelsom in de nieuwe situatie;
Hierbij geldt als uitgangspunt dat de eventuele achteruitgang niet meer dan 20% van de huidige optelsom mag zijn;
- f) de functie heeft een vergelijkbaar aantal contracturen;
Als in de oude functie het aantal uitbetaalde uren afwijkt van het aantal contracturen, wordt het aantal contracturen van de oude functie gelijk gesteld met het gemiddelde aantal uitbetaalde uren per periode, berekend over het tijdvak van drie perioden en als dit geen redelijke afspiegeling is, over een tijdvak van zes perioden, waarvan de einddatum de laatste dag van de periode is, voorafgaand aan de periode van de herplaatsing.
- g) bij de beoordeling van het totale pakket arbeidsvoorwaarden van de nieuwe functie ten opzichte van de oude functie zullen werkmaatschappij- en Ahold-regelingen die van toepassing waren en worden, betrokken worden;
- h) de noodzaak om te verhuizen;
- i) persoonlijke omstandigheden;
- j) met betrekking tot woon-werkverkeer: de totale reistijd per dag heen en terug naar de nieuwe locatie bedraagt niet meer dan de totale reistijd heen en terug naar de oude locatie, vermeerderd met 2x 40 minuten
De maximale reistijd naar de nieuwe locatie bedraagt 2 x 1,5 uur enkele reis per dag, tenzij de medewerker al een langere reistijd had. De oude locatie is altijd de locatie van vóór aanvang van de Organisatiewijziging.
Enkele reis is de snelste reistijd per openbaar vervoer, te bepalen met ww.9292.nl.

Met de betrokken medewerker wordt overlegd en gezocht naar een passende oplossing als toepassing van ww.9292.nl tot problemen leidt bij herplaatsing c.q. het aanbieden en/of de keuze van passend werk. Bij geen overeenstemming over een passende oplossing kan de medewerker en/of Werkgever de kwestie voorleggen aan de Toetsings- en Begeleidingscommissie. Het is niet de bedoeling dat de toepassing van ww.9292.nl in de weg staat aan invulling van de garantie op behoud van een baan (artikel 3) of herplaatsing (artikel 8). Deze belangrijke uitgangspunten van dit Sociaal Kader dienen te allen tijde zoveel mogelijk te worden gewaarborgd.

10.2 De beoordeling van de passendheid vindt niet plaats per criterium afzonderlijk, maar op basis van alle criteria gezamenlijk, waarbij punten die pleiten voor passendheid worden afgewogen tegen punten die daartegen pleiten. In deze afweging kan echter niet van de 90%-regel (sub d) worden afgeweken.

10.3 Als herplaatsing in een passende functie mogelijk is wordt dit schriftelijk aan de medewerker bevestigd.

Artikel 11 Afwijzing passende functie

11.1 Als een functie wordt aangeboden en de medewerker van mening is dat de functie niet passend is, moet de medewerker uiterlijk binnen twee weken na de datum van de schriftelijke bevestiging van het aanbod, dit aanbod aan de Toetsings- en Begeleidingscommissie voorleggen.

11.2 Als de medewerker een aanbod van een passende functie afwijst zonder de procedure van artikel 11.1 te volgen, wordt toestemming voor ontslag aangevraagd bij het UWV en kan de medewerker geen rechten meer ontlenen aan de inhoud van dit Sociaal Kader.

11.3 De Toetsings- en Begeleidingscommissie geeft zo mogelijk binnen twee weken, doch uiterlijk binnen drie weken na ontvangst van het verzoek tot toetsing zoals bedoeld in artikel 11.1, haar oordeel.

11.4 Als de Toetsings- en Begeleidingscommissie bij meerderheid van oordeel is dat het aanbod aan de in dit Sociaal Kader neergelegde passendheidscriteria voldoet, wordt deze functie nogmaals aan de medewerker aangeboden en moet de medewerker binnen één week na het laatste aanbod aangeven of hij de functie alsnog accepteert.

11.5 Als de medewerker blijft bij zijn afwijzing van een na toetsing door de Toetsings- en Begeleidingscommissie als passend te beschouwen functie, wordt toestemming voor ontslag aangevraagd bij het UWV en kan de medewerker geen rechten meer ontlenen aan de inhoud van dit Sociaal Kader.

11.6 Als de Toetsings- en Begeleidingscommissie bij meerderheid van oordeel is dat het aanbod niet passend is, wordt:

- Voor de medewerker op wie Hoofdstuk II van toepassing is, het zoeken naar een nieuwe functie voortgezet.
- Voor de medewerker voor wie de laatste volzin van artikel 8.1.1 van toepassing is het zoeken naar een nieuwe functie gedurende de resterende duur van de begeleidingsperiode (zie artikel 19) voortgezet.
- Voor de medewerker voor wie de laatste volzin van artikel 8.1.2. van toepassing is, wordt het zoeken naar een nieuwe functie gedurende de resterende duur van de begeleidingsperiode (zie artikel 19) voortgezet.

Hoofdstuk VI Herplaatsing binnen Ahold

Artikel 12 Voorrang van te herplaatsen medewerker bij vacatures

De te herplaatsten medewerker, die solliciteert op een vacature binnen Ahold die kan worden aangemerkt als 'passend' heeft voorrang op medewerkers die niet herplaatst hoeven te worden.

In de situatie waarin méér te herplaatsen medewerkers in aanmerking willen komen voor een vacature en allen even geschikt zijn, heeft de medewerker met het langst opgebouwde arbeidsverleden voorrang.

Artikel 13 Proeftijd en opgebouwd arbeidsverleden

Als een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd binnen Ahold herplaatst wordt, is dit op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd en met behoud van het opgebouwde arbeidsverleden.

Artikel 14 Spijtoptantenregeling

14.1 De medewerker op wie artikel 3.1 van toepassing is heeft éénmalig de mogelijkheid om binnen zes maanden na de eerste dag van herplaatsing op zijn verzoek herplaatst te worden in een andere passende functie (op een ander DC) binnen Albert Heijn Logistics of binnen een ander onderdeel van Ahold onder toepassing van Hoofdstuk IV.

Indien de medewerker in een andere passende functie wordt herplaatst bij Albert Heijn Logistics of een ander bedrijfsonderdeel van Ahold, vindt toepassing van Hoofdstuk IV en verder plaats op basis van de arbeidsvoorwaarden en de locatie waar de medewerker werkzaam was vóór aanvang van zijn eerste herplaatsing.

Artikel 15 Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing binnen Albert Heijn of een ander bedrijfsonderdeel van Ahold

15.1 Als het vast loon inclusief het aantal te werken uren in de oude functie hoger is dan in de nieuwe functie, wordt het verschil in een bedrag per periode als een persoonlijke toeslag toegekend aan de medewerker.

15.2 De persoonlijke toeslag wordt op het moment van de aanpassing van het nieuwe periodesalaris met een algemene verhoging volgens de toepasselijke CAO, als volgt afgebouwd:

- Voor de medewerker, die op het moment van herplaatsing jonger dan 35 jaar is: 2/3 van het bedrag van de verhoging van het nieuwe periodesalaris.
- Voor de medewerker, die op het moment van herplaatsing 35 jaar of ouder en jonger dan 45 is: 1/2 van het bedrag van de verhoging van het nieuwe periodesalaris.
- Voor de medewerker, die op het moment van herplaatsing 45 jaar of ouder en jonger dan 50 jaar is: 1/3 van het bedrag van de verhoging van het nieuwe periodesalaris.
- Voor de medewerker, die op het moment van herplaatsing 50 jaar of ouder maar jonger dan 56 jaar is, zal geen afbouw plaats vinden van de persoonlijke toeslag.

15.3 Een medewerker van 56 jaar of ouder behoudt zijn salaris en krijgt geen persoonlijke toeslag toegekend. Het salaris wordt aangepast met de algemene verhogingen volgens de toepasselijke CAO.

Zie bijlage I voor een voorbeeld van uitwerking van deze afbouwregeling.

15.4 De persoonlijke toeslag telt mee voor het loon waarover vakantietoeslag wordt berekend.

15.5 Over de persoonlijke toeslag wordt pensioen opgebouwd overeenkomstig de voor de medewerker na de herplaatsing geldende pensioenregeling. De door de medewerker verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie wordt overeenkomstig deze pensioenregeling ook berekend over de persoonlijke toeslag.

15.6 De persoonlijke toeslag wordt niet aangepast met de algemene verhogingen uit de toepasselijke CAO.

15.7 Individuele verhogingen op basis van beoordeling/promotie, functiejaren of toevoegingen van vaste toeslagen enz. worden volledig in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag.

15.8.1 Als de medewerker met de functie Magazijnmedewerker, Employee acculaadstation of (Allround) Servicemonteur in eenzelfde of soortgelijke functie bij een ander bedrijfsonderdeel van Ahold wordt herplaatst, kunnen aan de medewerker twee persoonlijke toeslagen worden toegekend:

1. Een persoonlijke toeslag voor het verschil dat kan ontstaan tussen het vast loon in de oude en de nieuwe functie, uitgedrukt in een bedrag per periode. Voor deze persoonlijke toeslag is artikel 15.2 tot en met 15.7 van toepassing.
2. Een persoonlijke toeslag volgens artikel 15.8.2

15.8.2 Het verschil in recht op vakantie, ADV en RSD in de oude functie en nieuwe functie wordt in een bedrag per periode als een persoonlijke toeslag 'tijd' toegekend aan de medewerker.

Deze persoonlijke toeslag wordt aangepast met de algemene verhogingen uit de toepasselijke CAO en telt mee voor het loon waarover de vakantietoeslag wordt berekend.

Over deze persoonlijke toeslag wordt pensioen opgebouwd overeenkomstig de voor de medewerker na de herplaatsing geldende Ahold pensioenregeling. De door de medewerker verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie wordt overeenkomstig deze pensioenregeling ook berekend over de persoonlijke toeslag.

Toename van recht op vrije tijd in de nieuwe of opeenvolgende functies wordt in zijn geheel in mindering gebracht op deze persoonlijke toeslag.

15.9 Bij de toepassing van deze afspraken blijft een persoonlijke toeslag die reeds was toegekend op basis van een eerder Sociaal Plan of Regeling vanwege inkomensgevolgen buiten beschouwing. Deze persoonlijke toeslag wordt behandeld overeenkomstig dat Sociaal Plan of die Regeling.

15.10 Als het aantal contracturen van de oude functie hoger is dan dat van de nieuwe functie, wordt bij de vaststelling van de persoonlijke toeslag uitgegaan van het aantal contracturen van de nieuwe functie tenzij er zwaarwegende factoren zijn hiervan af te wijken. Als het aantal contracturen van de oude functie lager is dan dat van de nieuwe functie, wordt uitgegaan van dit lagere aantal.

15.11 Als in de oude functie het aantal uitbetaalde uren afwijkt van het aantal contracturen, wordt het aantal contracturen gelijk gesteld met het gemiddelde aantal uitbetaalde uren per periode, berekend over het tijdvak van drie perioden en als dit geen redelijke afspiegeling is, over een tijdvak van zes perioden, waarvan de einddatum de laatste dag van de periode is, voorafgaand aan de periode waarin de laatste dag gelegen in de oude functie is gelegen.

15.12 Bij herplaatsing gaat de medewerker werken volgens het werkrooster behorende bij de te vervullen functie op de betreffende locatie. Het verschil in ploegentoeslag, op basis van de werkroosters behorende bij de oude en nieuwe functie, wordt afgebouwd overeenkomstig artikel 15 CAO Logistics Albert Heijn 2012/2014.

Artikel 16 Verhuiskosten

16.1 Als de medewerker met een fulltime arbeidsovereenkomst genoodzaakt is te verhuizen vanwege herplaatsing en dus op een kortere reisafstand gaat wonen, is de Ahold regeling in verband met verhuizing van toepassing.

16.2 Binnen één jaar na de herplaatsing moet het besluit tot verhuizing genomen zijn en schriftelijk zijn meegedeeld aan Albert Heijn. Als dit besluit genomen is moet binnen twee jaar na de ingang van de herplaatsing de verhuizing plaatsgevonden hebben.

Als niet aan één van deze twee voorwaarden wordt voldaan, vervalt het recht op vergoeding op grond van de Ahold regeling.

De volledige tekst van deze Ahold regeling is opgenomen in het Handboek Personeel.

Artikel 17 Reistijd en -kosten

Bij toename van reistijd en reiskosten als gevolg van herplaatsing binnen Ahold naar een andere locatie gelden de volgende regels:

17.1 Als de opgetelde reistijd per dag heen en terug naar de nieuwe locatie groter is dan de opgetelde reistijd per dag heen en terug naar de oude locatie vermeerderd met 40 minuten, wordt voor dit verschil in reistijd gedurende drie jaar met ingang van de eerste dag van de herplaatsing, per gewerkte dag een toeslag toegekend, berekend op basis van het uurloon exclusief ploegentoeslag. Voorbeeld: bij 1 uur verschil bedraagt de toeslag 1 bruto uurloon excl. ploegentoeslag, bij 0,5 uur verschil bedraagt de toeslag 0,5 uurloon excl. ploegentoeslag

De reistijd wordt berekend op basis van de snelste wijze van vervoer, te bepalen met de ANWB-routeplanner. Indien deze routeplanner gedurende de looptijd van dit Sociaal Kader inhoudelijk wijzigt zullen partijen overleg voeren, waarbij het uitgangspunt is dat bij het vaststellen van de reistijd met de gewijzigde routeplanner de regels worden gehanteerd zoals vermeld in Bijlage IV.

Bij deeltijdwerk in de vorm van minder uren per dag wordt de ondergrens van 'plus 40' minuten naar rato bijgesteld tot ten minste 'plus 20' minuten.

17.2 In de situatie dat de functie passend is, maar de medewerker geen gebruik kan maken van de wijze van vervoer die daarbij hoort waardoor zijn feitelijke reistijd valt buiten de grenzen als bedoeld in art 10.1, zal Albert Heijn gedurende een tijdvak van 3 jaar onder nader te stellen voorwaarden vervoer organiseren.

17.3 De reiskosten worden gedurende drie jaar vergoed op basis van de geldende Ahold reiskostenregeling woon-werkverkeer, waarbij het maximum te vergoeden aantal kilometers zoals in de reiskostenregeling is opgenomen (45 kilometer maximale vergoeding per dag) buiten werking wordt gesteld. De toename aan te rijden kilometers zal voor een periode van 3 jaren worden vergoed.

Na de drie jaar is de dan geldende Ahold reiskostenregeling met inachtneming van het maximaal aantal te vergoeden kilometers van toepassing. Zie voor voorbeelden Bijlage IV.

17.4 Als de medewerker in de drie jaar zoals genoemd in artikel 17.1 verhuist, waardoor de reistijd toeneemt, wordt de toegekende toeslag zoals genoemd in artikel 17.1 niet aangepast.

Als de reistijd of reisafstand door verhuizing afneemt vindt aanpassing plaats van de toeslag zoals genoemd in artikel 17.1 en de reiskostenvergoeding zoals genoemd in artikel 17.2.

Hoofdstuk VII Begeleidingsovereenkomst

Artikel 18 Inhoud begeleidingsovereenkomst

18.1 Met de medewerker op wie artikel 8.1.1 respectievelijk artikel 8.1.2. laatste volzin van toepassing is, wordt een begeleidingsovereenkomst afgesloten.

18.2 In de begeleidingsovereenkomst wordt vastgelegd:

- dat de inhoud van dit Sociaal Kader onderdeel van de begeleidingsovereenkomst is;
- dat de medewerker gedurende een half jaar boven de sterkte werkzaam zal zijn alsmede de door de medewerker te verrichten werkzaamheden;
- de ingangsdatum van dit half jaar;
- dat de medewerker wordt begeleid in het zoeken naar een functie buiten Ahold zoals uiteengezet in artikel 19 hierna met inachtneming van het "Protocol Herplaatsingsinspanningen Sociaal Kader" dat als bijlage bij de begeleidingsovereenkomst is gevoegd;
- dat als de medewerker geen functie heeft gevonden, na afloop van het hierboven genoemde half jaar de volgens de CAO geldende opzegtermijn aanvangt;
- de berekende einddatum van de arbeidsovereenkomst;
- de bruto vergoeding zoals gedefinieerd in artikel 21;
- een eventuele afspraak over opname in tijd van de vergoeding of saldo vrije tijd zoals uiteengezet in de artikelen 22, 23 en 24, aansluitend aan de berekende einddatum van de arbeidsovereenkomst.

18.3 De medewerker die geen begeleidingsovereenkomst wil aangaan, maar de arbeidsovereenkomst op korte termijn wil beëindigen onder toekenning van de vergoeding zoals genoemd in artikel 21 lid 2, kan hiertoe een verzoek indienen bij de Toetsings- en Begeleidingscommissie.

Artikel 19 Begeleiding

19.1 De medewerker wordt gedurende maximaal 9 maanden begeleid. De kosten van de begeleiding zijn voor rekening van Albert Heijn.

19.2 De begeleiding wordt uitgevoerd overeenkomstig het "Protocol Herplaatsingsinspanningen Sociaal Kader".

19.3 De medewerker wordt voor 2/5 deel van zijn contracturen vrijgesteld van de reguliere werkzaamheden, als hij dit noodzakelijk acht voor optimale deelname aan de begeleiding. De vrijstelling moet volledig besteed worden aan het vinden van een nieuwe functie.

19.4 Als vaststaat dat er bij het begin van de begeleidingsperiode geen passende functie binnen Ahold kan worden aangeboden, richt de begeleiding zich op het vinden van werk buiten Ahold.

19.5 Het is mogelijk dat in het kader van de begeleiding de medewerker tijdelijk buiten Ahold als inleenkracht werkzaam is met het oog op de mogelijkheid dat aansluitend aan de inleenperiode door de inlenende werkgever een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. Deze medewerker zal met behoud van arbeidsvoorwaarden gedetacheerd worden bij de inlenende werkgever.

Gedurende deze periode wordt de begeleiding opgeschort. Als na afloop van de inleenperiode buiten de schuld van de medewerker geen arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, hervat de begeleiding voor de resterende duur van de begeleidingsperiode met een minimum van 2 perioden.

19.6 Als de arbeidsovereenkomst nog niet beëindigd is, en aan de medewerker alsnog een passende functie binnen Ahold wordt aangeboden zijn Hoofdstuk V en Hoofdstuk VI van toepassing.

Artikel 20 Beroep op begeleiding na einde arbeidsovereenkomst

De medewerker die buiten Ahold een functie aanvaardt en binnen een half jaar na aanvang in deze functie alsnog een beroep wil doen op verdere begeleiding zoals beschreven in artikel 19, kan een gemotiveerd verzoek hiertoe voorleggen aan de Toetsings- en Begeleidingscommissie.

Hoofdstuk VIII Beëindiging arbeidsovereenkomst

Artikel 21 Bruto vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst waaronder inbegrepen aanvaarding van een functie buiten Ahold of een SFC

21.1 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de medewerker met wie een begeleidingsovereenkomst zoals bedoeld in Hoofdstuk VII is afgesloten, ontvangt deze medewerker een bruto vergoeding.

21.2 De bruto vergoeding is als volgt opgebouwd = aantal gewogen dienstjaren* bruto maandsalaris
Aantal gewogen dienstjaren:
dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
dienstjaren, afgerond op hele jaren, ingaande de leeftijd van 35 tot 45 jaar tellen voor 1;
dienstjaren, afgerond op hele jaren, ingaande de leeftijd van 45 tot 55 jaar tellen voor 1,5;
dienstjaren, afgerond op hele jaren, ingaande de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar. Zie voorbeelden van berekening van dienstjaren in Bijlage IV.

Bruto maandsalaris:
(Vast loon verhoogd met 8% vakantietoeslag en het vaste deel van de winstuitkering*13)/12

21.3 De omvang van de vergoeding is tenminste twee keer het vast loon per datum einde dienstverband.

21.4 De vergoeding wordt gelijktijdig met de laatste salarisbetaling uitgekeerd.

Artikel 22 Opname bruto vergoeding in tijd

22.1 Tot aan het moment van de berekende einddatum van de arbeidsovereenkomst kan de medewerker er voor kiezen (een deel van) de bruto vergoeding aansluitend aan de berekende einddatum van de arbeidsovereenkomst in tijd op te nemen. Hierdoor duurt de arbeidsovereenkomst langer. Met in achtneming hiervan wordt de verschoven datum van het einde van de arbeidsovereenkomst vastgelegd in een aanvulling op de begeleidingsovereenkomst.

22.2 Het aantal periodes van 4 weken dat de vergoeding in tijd kan worden opgenomen is gelijk aan het aantal berekende maanden vergoeding met in achtneming van de inhoud van artikel 24.

Bij de opname van de bruto vergoeding in tijd:

- wordt het vast loon onder de gebruikelijke inhouding waartoe de werkgever verplicht is doorbetaald;
- loopt de opbouw van vakantietoeslag en winstuitkering niet door;
- wordt de op te bouwen vrije tijd en eventueel RSD tijdens de opname geacht te zijn opgenomen;
- loopt de pensioenopbouw door;
- wordt tijdens de duur van deze opname naast het doorbetaalde vast loon 26,3% van het aan de medewerker betaalde vast loon in mindering gebracht op de berekende vergoeding.

22.3 Ziekte van de medewerker tijdens de opname in tijd van de vergoeding heeft geen invloed op deze bepalingen en de afspraken die zijn vastgelegd in de begeleidingsovereenkomst.

Artikel 23 Opname van opgebouwde vrije tijd

23.1 Tot aan het moment van de berekende einddatum van de arbeidsovereenkomst kan de medewerker er voor kiezen (een deel van) een eventueel saldo vakantie-, ADV-, TVT- of PVT-uren aansluitend aan de berekende einddatum van de arbeidsovereenkomst in tijd op te nemen. Hierdoor duurt de arbeidsovereenkomst langer. Met in achtneming hiervan wordt de verschoven datum van het einde van de arbeidsovereenkomst vastgelegd in een aanvulling op de begeleidingsovereenkomst.

23.2 Gedurende deze opname van vakantie-, ADV-, TVT- of PVT-uren wordt geen RSD toegekend. Alle overige arbeidsvoorwaarden blijven gedurende deze periode gelden.

Artikel 24 Maximum duur opname van de vergoeding of vrije tijd

Opname in vrije tijd van de bruto vergoeding volgens artikel 22 of opname in vrije tijd volgens artikel 23 of een combinatie daarvan, is toegestaan voor de duur van maximaal 6 periodes van vier weken.

Hoofdstuk IX Plaatsing in een SFC

Artikel 25 Arbeidsvoorwaarden bij plaatsing

Bij plaatsing in een SFC doet Albert Heijn een maximale inspanning om de arbeidsvoorwaarden van vergelijkbaar niveau te laten zijn.

Dit in overeenstemming met het Protocol Overleg over Werkgelegenheidsontwikkeling zoals vastgelegd in de CAO Logistics Albert Heijn 2012/2014, dat bij dit Sociaal Kader als bijlage II is toegevoegd.

Artikel 26 Behoud opgebouwd arbeidsverleden

Als een medewerker kiest voor plaatsing in een SFC, blijft het opgebouwde arbeidsverleden gehandhaafd

Artikel 27 Mogelijkheid van detachering

27.1 Een medewerker van het LVC of RDC op wie artikel 3.1 van toepassing is heeft de mogelijkheid ervoor te kiezen om gedurende maximaal één jaar gedetacheerd te worden bij het SFC van zijn keuze.

27.2 Gedurende de detachering geldt het volgende:

- de medewerker blijft in dienst van Albert Heijn;
- de medewerker behoudt zijn arbeidsvoorwaarden;
- de medewerker wordt aangestuurd door het management van het SFC;
- de medewerker werkt in het werkrooster zoals geldend binnen het SFC onder toepassing van artikel 15.12.

27.3 Uiterlijk één maand voor afloop van de detacheringstermijn moet de medewerker een keuze maken tussen:

- aansluitend aan de detachering indiensttreding bij het SFC overeenkomstig hetgeen is bepaald in de artikelen 25 en 26, of
- herplaatsing in een passende functie binnen Albert Heijn of een ander bedrijfs-onderdeel van Ahold in Nederland onder toepassing van Hoofdstuk IV en verder.

Indien de medewerker wordt herplaatst bij Albert Heijn of een ander bedrijfsonderdeel van Ahold, vindt toepassing van Hoofdstuk IV en verder plaats op basis van de arbeidsvoorwaarden en de locatie waar de medewerker werkzaam was vóór aanvang van zijn detachering bij het SFC.

Hoofdstuk X Nadere bepalingen

Artikel 28 Ziekte en Arbeidsongeschiktheid

28.1 Van ziekte is sprake indien en voor zover de medewerker recht heeft op doorbetaling van loon wegens ziekte.

Van arbeidsongeschiktheid is sprake indien en voor zover de medewerker door het UWV arbeidsongeschikt is verklaard overeenkomstig de WAO of de WIA.

28.2 Voor de zieke of arbeidsongeschikte medewerker die op grond van artikel 8.1.1 of artikel 8.1.2. in aanmerking komt voor begeleiding, en weigert de begeleidingsovereenkomst te ondertekenen zal een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de Kantonrechter worden ingediend, en kan de medewerker geen rechten meer ontlenen aan de inhoud van dit Sociaal Kader.

28.3 Als de medewerker door ziekte meer dan 2/3 deel van de begeleidingsperiode niet heeft kunnen gebruiken, wordt de begeleidingsperiode met drie maanden verlengd.

28.4 Als de medewerker ziek is op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toepassing van dit Sociaal Kader, kan geen beroep gedaan worden op de inhoud van de WAO- of WIA CAO.

28.5 Als de medewerker, waarmee de arbeidsovereenkomst beëindigd gaat worden, bezig is met een reïntegratietraject in het kader van ziekte of arbeidsongeschiktheid, wordt deze in de gelegenheid gesteld dit traject af te ronden voor de duur van maximaal één jaar, waarna de beëindiging van de arbeidsovereenkomst alsnog zal plaatsvinden. Als afronding niet mogelijk is zal een oplossing hiervoor ter beoordeling aan de Toetsings- en Begeleidingscommissie worden voorgelegd.

28.6 Voor de medewerker die op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is geldt het volgende:

- a. Eventuele (latente) uitkeringen ter zake van WAO-hiaatpensioen, WGA-arbeidsongeschiktheidspensioen, WAO- of WIA excedent arbeidsongeschiktheidspensioen en (eventueel) aanvullend individueel arbeidsongeschiktheidspensioen worden voortgezet overeenkomstig de bepalingen in de toepasselijke reglementen arbeidsongeschiktheidspensioen van Ahold Pensioenfonds.
- b. Voor een deelnemer aan de Ahold pensioenregeling geldt dat de pensioenopbouw tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet, overeenkomstig de bepalingen in het pensioenreglement van Ahold Pensioenfonds.

28.7 De medewerker die op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst een tijdelijk arbeidsongeschiktheidspensioen (suppletie op een gedeeltelijke WAO- of WIA-uitkering) en/of een suppletie op een WW-uitkering ontvangt, behoudt deze suppletie volgens de daarvoor geldende duur en voorwaarden zoals opgenomen in het toepasselijke reglement of de toepasselijke regeling.

De overige bepalingen van dit Sociaal Kader zijn van toepassing voor het deel dat de medewerker arbeidsgeschikt is en/of waarvoor de medewerker geen WW-uitkering ontvangt.

De medewerker die op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst een tijdelijk arbeidsongeschiktheidspensioen (suppletie op een volledige WAO- of WIA-uitkering) en/of een suppletie op een volledige WW-uitkering ontvangt, behoudt deze suppletie volgens de daarvoor geldende duur en voorwaarden zoals opgenomen in het toepasselijke reglement of de toepasselijke regeling en kan verder geen rechten ontlenen aan de inhoud van dit Sociaal Kader.

Artikel 29 Pensioen

29.1 De medewerker die herplaatst wordt binnen Ahold bouwt pensioen op overeenkomstig de bepalingen in het toepasselijke pensioenreglement van Ahold Pensioenfonds.

29.2 De medewerker die deelneemt aan de pensioenregeling van Ahold heeft na beëindiging van de arbeidsovereenkomst het recht om de opgebouwde pensioenaanspraken over te dragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever overeenkomstig de wettelijke bepalingen daaromtrent. De Werkgever zal zich inspannen om dit mogelijk te maken.

29.3 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervallen overeenkomstig het pensioenreglement eventuele voorwaardelijke aanspraken op de VPL Overgangsregeling 2006.

29.3.1 Als bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de medewerker nog niet gerechtigd is om op die datum vervroegd met pensioen te gaan en daarbij recht zou hebben op de inkoop van de pensioenaanspraken op grond van de VPL Overgangsregeling 2006, dan geldt het volgende. Voor de medewerker wordt een tijdsevenredig recht op de VPL Overgangsregeling 2006 gefinancierd, dat bij Ahold Pensioenfonds als een pensioenaanspraak wordt toegevoegd aan het opgebouwde pensioen.

Tijdsevenredig wordt berekend als de tijd tussen de start van de VPL Overgangsregeling 2006 (1 januari 2006) en het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door de financieringsperiode van de VPL Overgangsregeling 2006 die geldt voor de medewerker.

De financieringsperiode wordt berekend als de tijd tussen de start van de VPL Overgangsregeling 2006 (1 januari 2006) en het moment waarop de aanspraken overeenkomstig de VPL Overgangsregeling 2006 voor de medewerker bij Ahold Pensioenfonds zouden zijn ingekocht als de arbeidsovereenkomst niet zou zijn beëindigd. De financieringsperiode is maximaal gelijk aan 15 jaar.

Voorbeeld: Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2016 komt tijdsevenredig neer op $(10/15 =) 2/3$ deel van de voorwaardelijke aanspraak.

29.3.2. Als bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de medewerker gerechtigd is om op die datum vervroegd met pensioen te gaan overeenkomstig de pensioenregeling van Ahold en daarbij recht zou hebben op de inkoop van pensioenaanspraken op grond van de VPL Overgangsregeling 2006, worden deze pensioenaanspraken bij Ahold Pensioenfonds ingekocht en toegevoegd aan het reeds opgebouwde pensioen.

Artikel 30 Winstuitkering

In het kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, ontvangt de ex-medewerker bij de eindafrekening een winstuitkering naar rato van het aantal perioden dat betrokkene in het betreffende jaar in dienst bij Albert Heijn heeft gewerkt. Het percentage van deze winstuitkering is gelijk aan het laatst toegekende winstuitkeringspercentage.

Artikel 31 Studiekostenvergoeding

Een eventuele schuld inzake terug te betalen studiekostenvergoeding op grond van de regeling Ahold Studiekostenvergoeding wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege de Organisatiewijziging kwijtgescholden.

Een eventueel lopende studiekostenvergoeding op grond van de regeling Ahold Studiekostenvergoeding wordt voortgezet voor de duur van maximaal één jaar na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst mits de studie gedurende dat jaar wordt voortgezet.

Artikel 32 Zakenjubileum

Als een zakenjubileum, zoals benoemd in de bij Werkgever geldende regeling binnen één jaar na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou plaats vinden, ontvangt de medewerker bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de bij dat zakenjubileum behorende bruto uitkering overeenkomstig de bij Werkgever geldende regeling.

Hoofdstuk XI Toetsings- en Begeleidingscommissie

Artikel 33 Toetsings- en Begeleidingscommissie

33.1 Na inwerkingtreding van dit Sociaal Kader zal een Toetsings- en Begeleidingscommissie (hierna ook te noemen 'Commissie') worden ingesteld, die toeziet op de juiste uitvoering van de afspraken en bedoelingen zoals vastgelegd in dit Sociaal Kader.

33.2 De Commissie heeft tot taak de aan haar voorgelegde individuele kwesties te toetsen aan het Sociaal Kader en te adviseren over de voortgang van de herplaatsingsactiviteiten.

33.3 De Commissie zal worden gevormd door twee vertegenwoordigers namens de Ondernemingsraad van Albert Heijn, twee vertegenwoordigers van de vakbonden en twee vertegenwoordigers namens het management van Albert Heijn. De vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad worden door de Ondernemingsraad en vakbonden in overleg gezamenlijk aangewezen en zijn werkzaam bij Albert Heijn Logistics c.q. zijn lid van de Commissie Logistics van de Ondernemingsraad.

33.4 Een medewerker kan de Commissie verzoeken de toepassing en uitwerking van dit Sociaal Kader aan zijn individuele situatie te toetsen.

33.5 Albert Heijn zal de commissie periodiek informeren over de voortgang van de herplaatsingsactiviteiten.

33.6 De Commissie brengt adviezen uit aan de directie die op basis hiervan beslissingen neemt t.a.v. de voortgang van de herplaatsingsactiviteiten. De directie zal deze adviezen in haar besluitvorming zwaar laten wegen.
Een unaniem advies zal door de directie worden gevolgd.

33.7 Het Reglement van de Commissie is opgenomen in Bijlage III en maakt integraal onderdeel uit van dit Sociaal Kader.

33.8 In Bijlage III is het adres van het secretariaat van de Commissie vermeld.

Artikel 34 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Een verzoek tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst zal aan de commissie worden gedaan als de herplaatsingsinspanning niet heeft geleid tot een definitieve herplaatsing omdat de medewerker niet herplaatsbaar is, of als de medewerker niet voldoende meewerkt aan zijn herplaatsing. De situatie zal besproken worden in de Commissie.

De commissie zal een rapport ontvangen van de gerealiseerde inspanningen/begeleiding om de betrokken medewerker te herplaatsen.

Op basis van het rapport zal de Commissie:

- een bindend advies aan de directie uitbrengen dat gericht is op nieuwe inspanningen als de inspanningen tot dan toe onvoldoende zijn geweest. De nieuwe inspanningen worden gemaximeerd tot de duur van 6 maanden.

of

- het verzoek tot beëindiging inwilligen en de vergoeding bij einde arbeidsovereenkomst vaststellen met inachtneming van artikel 35.

In het laatste geval zal de werkgever vervolgens een beëindigingsovereenkomst opstellen.

Artikel 35 Aanpassing vergoeding

Als de arbeidsovereenkomst met de medewerker eindigt zonder herplaatsing binnen of buiten Ahold, oordeelt de commissie of er reden is om positief of negatief af te wijken van de vergoeding overeenkomstig artikel 21. Reden voor positieve afwijking kan onder meer zijn de mate van arbeidsmarktperspectief en onvoldoende inspanning tot herplaatsing van de werkgever. Reden voor negatieve afwijking kan onder meer zijn dat de medewerker niet voldoende meewerkt aan zijn herplaatsing.

Artikel 36 Uitbetaling vergoeding

De vergoeding wordt na de gebruikelijke eindafrekening, waarbij openstaande vorderingen over en weer verrekend worden met de vergoeding, gelijktijdig met de laatste salarisbetaling uitgekeerd.

Hoofdstuk XII Slotbepalingen

Artikel 37 Overleg tussen partijen

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Kader niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen.

Artikel 38 Overleg over tussentijdse wijzigingen

Als zich naar de mening van een der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Kader geregeld onderwerp, zal overleg plaatsvinden over tussentijdse wijzigingen.

Overleg over tussentijdse wijzigingen zal plaatsvinden als een der partijen daartoe verzoekt in het geval overheidsmaatregelen gevolgen hebben voor regelingen in het Sociaal Kader. Uitgangspunt daarbij is dat het beoogde resultaat van de getroffen voorzieningen door aanpassing van het Sociaal Kader voor zover redelijkerwijs mogelijk in stand blijft.

Artikel 39 Nieuwe wet- en regelgeving en artikel 21

Als op grond van nieuwe wet- of regelgeving de tussen partijen overeengekomen vergoeding zoals bepaald in artikel 21 niet is toegestaan, dan wel (deels) boven de alsdan opgenomen wettelijke grens komt met daaraan verbonden extra (fiscale) financiële lasten voor Albert Heijn en/of de medewerker, zullen partijen met elkaar in overleg treden over een passend alternatief.

Artikel 40 Hardheidsclausule

Partijen zullen deze overeenkomst naar letter en geest te goeder trouw uitvoeren. In de gevallen waarin deze overeenkomst niet voorziet dan wel toepassing daarvan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kunnen partijen in gezamenlijk overleg in een voor de medewerker gunstige zin afwijken van de bepalingen.

Artikel 41 Medewerkers Facility

Indien blijkt dat door de Organisatiewijziging voor de medewerkers Facility effecten optreden die op het moment van totstandkoming van dit Sociaal Kader niet waren voorzien, zullen partijen opnieuw overleggen en indien nodig aanvullende afspraken maken.

Artikel 42 Looptijd

Deze overeenkomst is aangegaan voor het tijdvak van 1 juli 2013 t/m 31 december 2021.

Partijen kunnen gezamenlijk besluiten tot verlenging van deze overeenkomst wanneer de Organisatiewijziging nog niet is voltooid.

Aldus vastgesteld te Zaandam op 2 oktober 2013,

Albert Heijn B.V.

.....
A.T.P van der Laan
Algemeen Directeur

.....
L.J.A.P.M. de Baets
EVP HR Albert Heijn

FNV Bondgenoten

.....
M.J.M. Nuyten

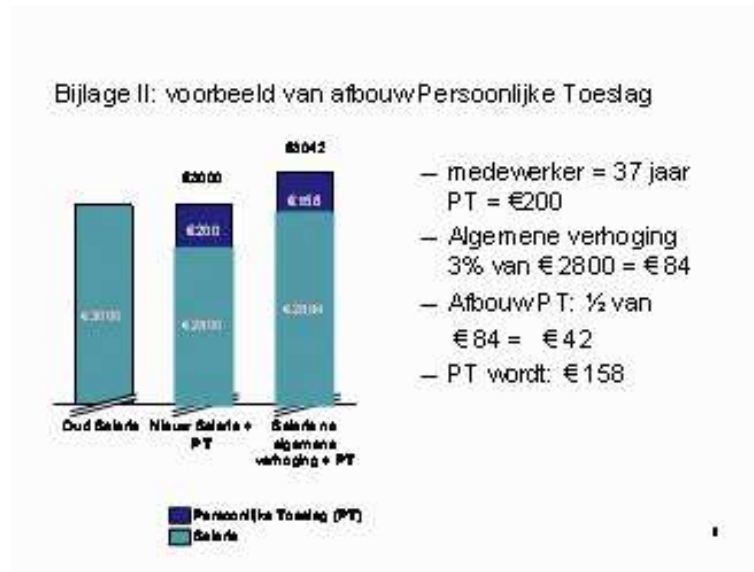
CNV Dienstenbond

.....
D. Swagerman
Voorzitter

.....
G.F van Linden
Coördinator
Arbeidsvoorwaardenbeleid

BIJLAGE I

VOORBEELD UITWERKING AFBOUWREGELING



BIJLAGE II

Protocol Overleg over werkgelegenheidsontwikkeling CAO Logistics Albert Heijn 2012-2014

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

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

BIJLAGE III

Reglement Toetsings- en Begeleidingscommissie

(als bedoeld in artikel 33 van het Sociaal Kader)

1. Taak

De Commissie heeft als taak toe te zien op de juiste uitvoering van de afspraken en bedoelingen zoals vastgelegd in het Sociaal Kader.

2. Advies

De Commissie deelt binnen 21 dagen na inschakeling door de medewerker of Albert Heijn advies uit, tenzij de Commissie deze termijn verlengt.

3. Geheimhouding

De leden van de Commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen, voor zover zij kunnen aannemen dat bekendmaking van deze gegevens hetzij de betrokkenen, hetzij Albert Heijn cq. Ahold schade kan berokkenen.

4. Deskundigen

De Commissie kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen.

5. Kosten

Alle kosten van de Commissie verband houdend met haar taak zijn voor rekening van de Albert Heijn.

Adres Toetsings-en Begeleidingscommissie

Secretariaat Toetsings- en Begeleidingscommissie Sociaal Kader:

E. Mijnen
Labor Relations Ahold Europe
HK A1 Zaandam
Postbus 3000
1500 HA Zaandam

Bijlage IV

Voorbeelden berekening dienstjaren volgens artikel 21

Voorbeeld 1

Medewerker, geboren op 1 mei 1961, treedt op 1 april 1999 in dienst van Werkgever. Beëindiging arbeidsovereenkomst is voorzien per 1 december 2016.

Stap 1: Bereken dienstjaren: $2016/12$ minus $1999/4 = 17/8$ (17 jaar, 8 maanden), dus (afgerond): 18 dienstjaren

Stap 2: Wijs 18 dienstjaren toe aan leeftijdscategorie:

Cat. 1 (tot 35 jaar): 0

Cat. 2 (35 t/m 44 jaar): (afgerond) 7 jaar x waarde 1 = 7

Cat. 3 (45 t/m 54 jaar): 10 jaar x waarde 1,5 = 15

Cat. 4 (vanaf 55 jaar): (afgerond) 1 jaar x waarde 2 = 2

Totaal 24 maanden

Voorbeeld 2

Medewerker, geboren op 1 mei 1959, treedt in dienst bij Werkgever op 1 april 1992. Beëindiging arbeidsovereenkomst is voorzien per 1 december. 2016.

Stap 1: Medewerker is 32 jaar en 11 maanden bij in diensttreding, de medewerker is 57 jaar en 7 maanden bij uitdiensttreding, dus: $57/7 - 32/11 = 24/8$ dus 25 dienstjaren

Stap 2: Bereken gewogen dienstjaren:

Cat. 1 (tot 35 jaar): 2 jaar + 1 mnd. afgerond: $2 \times 0,5 = 1$

Cat. 2 (35 tot en met 44 jaar): 10 dienstjaren x 1 = 10

Cat. 3 (45 tot en met 54 jaar): 10 dienstjaren x 1,5 = 15

Cat. 4 (na 55 jaar): 2 jaar + 7 mnd, afgerond: $3 \times 2 = 6$

Totaal 32 maanden

Voorbeelden toepassing artikel 17 lid 3

1. Je werkt op lokatie A, afstand woon-werk 20 km.

Vergoeding: op basis van 20 km volgens berekening Ahold reiskostenregeling.

Je gaat op lokatie B werken, afstand woon-werk 55 km.

Vergoeding: op basis 55 km volgens berekening Ahold reiskostenregeling.

2. Je werkt op lokatie A, afstand woon-werk 60 km.

Vergoeding: op basis van 45 km volgens berekening Ahold reiskostenregeling.

Je gaat op lokatie B werken, afstand woon-werk 90 km.

Vergoeding: op basis 45 km+ 30 km volgens berekening Ahold reiskostenregeling.

3. Je werkt op lokatie A, afstand woon-werk 80 km.

Vergoeding: op basis van 45 km volgens berekening Ahold reiskostenregeling.

Je gaat op lokatie B werken, afstand woon-werk 80 km.

Vergoeding: op basis 45 km volgens berekening Ahold reiskostenregeling.

4. Je werkt op lokatie A, afstand woon-werk 80 km.
Vergoeding: op basis van 45 km volgens berekening Ahold reiskostenregeling.

Je gaat op lokatie B werken, afstand woon-werk 70 km.
Vergoeding: op basis 45 km volgens berekening Ahold reiskostenregeling.

EM/hs/A138
20-11-2013