

**Collectieve arbeidsovereenkomst
inzake de WIA**

1 januari 2018 t/m 31 december 2018

Partijen

1. Albert Heijn BV te Zaandam, in dit verband tevens vertegenwoordigend:
 - Koninklijke Ahold Delhaize NV
 - Ahold Delhaize GSO BV
 - Ahold Business Services BV
 - Ahold Nederland BV
 - Albert Heijn Support BV
 - Etos BV
 - Gall & Gall BV

als partij aan de ene zijde

en

2. FNV
CNV Vakmensen
De Unie
VAHP

als partijen aan de andere zijde;

de partijen onder sub 1 en sub 2 worden hierna gezamenlijk ook aangeduid als 'Partijen';

overwegende

dat Partijen een aanvulling mogelijk willen maken op een uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) om hiermee te bereiken dat de achteruitgang in inkomen in geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid geleidelijk(er) zal verlopen;

verklaren overeen te komen de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst.

Inhoud

1.	Definities	4
2.	Werkingsfeer	5
	Artikel 1 – Werkingsfeer	5
3.	Verplichtingen van werkgever en werknemer	6
	Artikel 2 – Verplichtingen van de werknemer	6
	Artikel 3 – Verplichtingen van de werkgever	6
4.	Aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid conform de IVA	6
	Artikel 4 – Tijdelijke Ahold Suppletie IVA	6
	Artikel 5 – Later ontstaan van het recht op Tijdelijke Ahold Suppletie IVA	7
5.	Aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid conform de WGA	7
	Artikel 6 – Tijdelijke Ahold Suppletie WGA	7
	Artikel 7 – Later ontstaan van het recht op Tijdelijke Ahold Suppletie WGA	8
6.	Aanvullende uitkering bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid	8
	Artikel 8 – Tijdelijke Ahold Suppletie reïntegratie	8
	Artikel 9 – Tijdelijke Ahold Suppletie bij WW	9
7.	Eindigen recht op Tijdelijke Ahold Suppletie	9
	Artikel 10 – Einde van het recht op Tijdelijke Ahold Suppletie	9
8.	Aanvullende uitkering Ahold Excedent AOP	9
	Artikel 11 – Ahold Excedent Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP)	9
9.	WGA-hiaatverzekering	10
	Artikel 12 - Aanvullende uitkering ingevolge WGA-hiaatverzekering	10
10.	Bijzondere bepalingen betreffende uitkeringen krachtens WIA	11
	Artikel 13 – Pensioenopbouw	11
11.	Beëindiging en aanpassing arbeidsovereenkomst	11
	Artikel 14 – Beëindiging en aanpassing arbeidsovereenkomst	11
12.	Overige bepalingen	12
	Artikel 15 – Overige bepalingen	12
13.	Geldigheidsduur, wijzigingen en opzegging van de CAO	13
	Artikel 16 – Geldigheidsduur, wijzigingen en opzegging van de CAO	13

1. Definities

Ahold Pensioenfonds

Stichting Pensioenfonds Ahold, gevestigd te Zaandam, waar de werkgever op basis van een uitvoeringsovereenkomst de conform deze CAO afgesproken WGA-hiaatverzekering en de verzekering van het Excedent Arbeidsongeschiktheidspensioen heeft ondergebracht.

Algemeen geaccepteerde arbeid

Alle arbeid waartoe de werknemer met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Arbeidsongeschiktheid

De arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA, die door UWV wordt vastgesteld.

Dagloon

Het dagloon berekend overeenkomstig de regels bij of krachtens de WIA gesteld. Opgebouwde en/of genoten vrijetijdsaanpakken in welke vorm dan ook, alsmede het opgebouwde of afgerekende Keuzebudget voor HP blijven bij deze berekening buiten beschouwing.

Excedent Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP)

Het arbeidsongeschiktheidspensioen dat betrekking heeft op het deel van de Grondslag WIA-uitkering dat uitgaat boven de maximum grondslag WIA-uitkering.

Grondslag WIA-uitkering

De op jaarbasis berekende grondslag voor de berekening van de Tijdelijke Ahold Suppletie op de WIA-uitkering. Deze grondslag wordt berekend overeenkomstig de regels bij of krachtens de WIA gesteld, zonder rekening te houden met het maximum dagloon. Opgebouwde en/of genoten vrijetijdsaanpakken in welke vorm dan ook, alsmede het opgebouwde of afgerekende Keuzebudget voor HP blijven bij deze berekening buiten beschouwing. In voorkomende gevallen geldt dat waar in deze CAO verwezen wordt naar de WIA-grondslag, wordt bedoeld de WIA-grondslag nadat deze is herleid naar een periode van vier weken.

IVA

Regeling Inkomensvoorziening Volledig duurzaam Arbeidsongeschikten.

IVA-uitkering

Uitkering op grond van de IVA ingevolge de WIA, voor zover deze uitkering is ontstaan tijdens en voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

Loon

Het loon dat de werknemer bij de werkgever verdiende in de periode van één jaar, die eindigt op de laatste dag van het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de ziekte, het gebrek, de zwangerschap of de bevalling, die tot volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft geleid, is ingetreden doch ten hoogste het maximum dagloon zoals bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen op jaarbasis (13 perioden van vier weken).

Maximum grondslag WIA-uitkering

De maximum grondslag krachtens de WIA berekend op basis van 52 weken.

Restverdiencapaciteit (RVC)

Het inkomen dat de werknemer per periode uit arbeid in het bedrijfs- of beroepsleven kan verdienen met algemeen geaccepteerde arbeid waartoe hij met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Tijdelijke Ahold Suppletie

Daar waar in de CAO Tijdelijke Ahold Suppletie zonder nadere aanduiding wordt vermeld, wordt steeds bedoeld de Tijdelijke Ahold Suppletie IVA, WGA, WW en reïntegratie.

Werkgever

Elk van de rechtspersonen genoemd onder het kopje Partijen sub 1.

Werknemer

Iedere natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, de 68-jarige leeftijd of de eerdere AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt en binnen Nederland werkzaam is en/of in Nederland op de loonlijst van de werkgever staat.

Wet WIA

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

WGA

Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten.

WGA-uitkering

Uitkering op grond van de regeling WGA ingevolge de WIA, voor zover deze uitkering is ontstaan tijdens en voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

(WGA-) loonaanvullingsuitkering

In het geval de werknemer ten minste zijn restverdiencapaciteit benut of indien voor hem geen inkomenseis geldt: de door het UWV vastgestelde uitkering ter hoogte van, per periode van vier weken, 70% van het loon minus het in diezelfde periode verworven inkomen.

In het geval de werknemer ten minste 50% van doch minder dan zijn restverdiencapaciteit benut: de door het UWV vastgestelde uitkering ter hoogte van, per periode van vier weken, 70% van het loon minus de restverdiencapaciteit.

(WGA-) loongerelateerde uitkering

De door het UWV vastgestelde uitkering ter hoogte van, per periode van vier weken, gedurende de eerste twee maanden van arbeidsongeschiktheid 75% en vervolgens 70% van het loon minus het in diezelfde periode verworven inkomen.

(WGA-) vervolguitkering

De door het UWV vastgestelde uitkering ter hoogte van het uitkeringspercentage behorende bij de arbeidsongeschiktheidsklasse van de werknemer vermenigvuldigd met het wettelijk minimumloon per periode van vier weken of het daadwerkelijke loon per periode van vier weken in geval het wettelijk minimumloon per periode van vier weken hoger is dan het loon per periode.

WIA-uitkering

Uitkering krachtens de WIA, voor zover deze uitkering is ontstaan tijdens en voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

WW-uitkering

Onder WW-uitkering wordt voor de toepassing van deze CAO verstaan: de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet, voor zover deze uitkering voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst met de werkgever, alsmede een uitkering als aanvulling op de WW op grond van een private verzekering, zoals bedoeld in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 en onder meer in de brief van de Stichting van de Arbeid van 17 april 2015.

2. Werkingssfeer

Artikel 1 – Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de werknemer die gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is geworden op of na 1 januari 2018 en die op dat moment een arbeidsovereenkomst had met de werkgever en aldaar feitelijk werkzaam was. Indien en voor zover de werknemer vóór 1 januari 2018 reeds gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, en deze arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2018 is toegenomen, dan is deze CAO uitsluitend van toepassing voor het toegenomen deel van de arbeidsongeschiktheid. Voor arbeidsongeschiktheid conform de WIA die vóór 1 januari 2018 is ontstaan, blijft de WIA-CAO gelden die op het moment van intreden van de arbeidsongeschiktheid van toepassing was, met inachtneming van lid 3 van dit artikel. Voor de werknemer die volgens het UWV valt onder het WAO-regime, blijft de binnen Ahold geldende WAO-CAO van toepassing.

2. Het bepaalde in deze CAO ter zake van de Tijdelijke Ahold Suppletie, alsmede de daarbij geldende voorwaarden, blijft van toepassing op de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst in verband met ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte wordt beëindigd na het verstrijken van de termijn van artikel 7:670 lid 1 sub a BW, dan wel op een eerder moment in overeenstemming met artikel 7:670b lid 3 BW.
3. Indien en voor zover na 1 april 2015 nog periodieke uitkeringen van Tijdelijke Ahold Suppletie WGA en Tijdelijke Ahold Suppletie IVA worden verstrekt, die reeds vóór 1 april 2015 volgens de op dat moment geldende CAO zijn ontstaan, dan worden deze uitkeringen na 1 april 2015 geïndexeerd overeenkomstig het voor de werknemer geldende 'Reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen' van Ahold Pensioenfonds.

3. Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 2 – Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan de (controle)voorschriften en aanwijzingen van de werkgever, het UWV, Ahold Pensioenfonds en de eventuele verzekeraar(s).
2. Om aansluitend aan het aflopen van de wettelijke wachttijd van 104 weken aanspraak te kunnen maken op een WIA- of WW-uitkering en een Tijdelijke Ahold Suppletie, dient de werknemer zijn uitkeringsaanvraag tijdig en volledig in te dienen bij het UWV.
3. Indien de werknemer de verplichtingen als aangegeven in de leden 1 en 2 niet nakomt, zal het recht op de Tijdelijke Ahold Suppletie uit hoofde van deze CAO komen te vervallen.

Artikel 3 – Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal, voor zover van toepassing, ten behoeve van de arbeidsongeschikte werknemer zorgdragen voor de betaling van de aan de werknemer toegekende Tijdelijke Ahold Suppletie.
2. De uitbetaling door de werkgever vindt plaats per periode van vier weken. Wanneer door de werkgever de 53ste week wordt uitbetaald, zal deze uitbetaling eveneens plaatsvinden aan de werknemers die een periodieke uitkering ontvangen. Indien en voor zover dit in deze CAO is vermeld, wordt de Tijdelijke Ahold Suppletie als een bedrag ineens uitbetaald.

4. Aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid conform de IVA

Artikel 4 – Tijdelijke Ahold Suppletie IVA

1. Indien de werknemer een IVA-uitkering ontvangt, die het gevolg is van de arbeidsongeschiktheid die tijdens het dienstverband bij de werkgever is ontstaan, wordt hem door de werkgever na afloop van de wettelijke wachttijd van 104 weken vanaf de eerste uitkeringsdag de Tijdelijke Ahold Suppletie IVA toegekend. De duur en hoogte hiervan luidt als volgt:
 - gedurende het derde ziektejaar : 6%
 - gedurende het vierde ziektejaar : 6%
 - gedurende het vijfde ziektejaar : 6%
 - gedurende het zesde ziektejaar : 6%
 - gedurende het zevende ziektejaar : 6%
2. Indien het UWV op aanvraag van de werknemer een verkorte wachttijd heeft vastgesteld en de werknemer na afloop van deze wachttijd nog tijdens de eerste 104 weken van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte een IVA-uitkering ontvangt, dan houdt de werknemer recht op loondoorbetaling bij ziekte gedurende de oorspronkelijke wettelijke wachttijd van 104 weken, doch uiterlijk tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Op de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever wordt het totale bruto bedrag van de IVA-uitkering in mindering gebracht.
3. De in dit artikel genoemde suppletiepercentages worden berekend over de Grondslag WIA-uitkering nadat deze is herleid tot het bedrag per periode van vier weken.

4. De Tijdelijke Ahold Suppletie IVA wordt bij aanvang van de IVA-uitkering, doch niet eerder dan bij aanvang van het derde ziektejaar, als een bedrag ineens uitbetaald aan de werknemer die een IVA-uitkering van UWV ontvangt. Het bedrag ineens is gelijk aan de (toekomstige) uitkeringen van Tijdelijke Ahold Suppletie IVA waar de werknemer vanaf het derde ziektejaar tot met het zevende ziektejaar (maximaal vijf jaar) recht op zal hebben.
De periode waarover het bedrag ineens wordt berekend, bedraagt minder dan vijf jaar indien en voor zover:
 - de werknemer een bepaalde tijd arbeidsovereenkomst met werkgever heeft. In dat geval is de periode, waarover de Tijdelijke Ahold Suppletie IVA wordt berekend, gelijk aan de resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst; of
 - de werknemer binnen de periode van vijf jaar de 68 jarige leeftijd of de eerdere AOW-datum bereikt; of
 - aan de werknemer reeds een Tijdelijke Ahold Suppletie bij reïntegratie als bedoeld in artikel 8 en/of een Tijdelijke Ahold Suppletie bij WW als bedoeld in artikel 9 is uitgekeerd. In dat geval wordt de periode, waarover de Tijdelijke Ahold Suppletie IVA wordt berekend, verminderd met de periode waarover de Tijdelijke Ahold Suppletie bij reïntegratie en/of de Tijdelijke Ahold Suppletie bij WW is betaald.
5. De werkgever is niet verplicht tot betaling van de Tijdelijke Ahold Suppletie IVA indien en voor zover de werknemer op basis van zijn arbeidsongeschiktheid schadevergoeding wegens loonderving kan vorderen van derden. Als de werkgever onder deze omstandigheid wel de suppletie betaalt, zal deze betaling gelden als voorschot op de schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever te cederen en derhalve mee te werken aan het ondertekenen van een akte van cessie. De werkgever zal het voorschot verrekenen met de uitgekeerde schadevergoeding.
6. Het recht op de Tijdelijke Ahold Suppletie IVA ontstaat niet indien en voor zover gedurende de vijf voorafgaande jaren reeds een Tijdelijke Ahold Suppletie in verband met arbeidsongeschiktheid is toegekend.

Artikel 5 – Later ontstaan van het recht op Tijdelijke Ahold Suppletie IVA

1. Indien na afloop van de wettelijke wachttijd van 104 weken geen recht is ontstaan op een IVA-uitkering, omdat de werknemer per die datum niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, ontstaat met ingang van de dag dat later een IVA-uitkering wordt toegekend alsnog recht op de Tijdelijke Ahold Suppletie IVA, tenzij reeds een Tijdelijke Ahold Suppletie WGA is toegekend en/of er na afloop van de wettelijke wachttijd van 104 weken meer dan een jaar is verstreken en/of de werknemer is gereïntegreerd bij een andere werkgever en/of de arbeidsovereenkomst is beëindigd vanwege een dringende reden.
2. De duur en hoogte van de suppletie als bedoeld in het eerste lid wordt berekend en uitbetaald als een bedrag ineens overeenkomstig artikel 4 van deze CAO.

5. Aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid conform de WGA

Artikel 6 – Tijdelijke Ahold Suppletie WGA

1. Indien de werknemer een WGA-uitkering ontvangt, die het gevolg is van de arbeidsongeschiktheid die tijdens het dienstverband bij de werkgever is ontstaan, wordt door de werkgever hierop na afloop van de wettelijke wachttijd van 104 weken vanaf de eerste uitkeringsdag de Tijdelijke Ahold Suppletie WGA toegekend van 5% van de Grondslag WIA-uitkering van de werknemer nadat deze is herleid tot een periode van vier weken gedurende maximaal vijf jaar.
2. De Tijdelijke Ahold Suppletie WGA wordt bij aanvang van de WGA-uitkering als een bedrag ineens uitbetaald aan de werknemer die een WGA-uitkering van UWV ontvangt. Het bedrag ineens is gelijk aan de (toekomstige) uitkeringen van Tijdelijke Ahold Suppletie WGA waar de werknemer vanaf de aanvang van de WGA-uitkering gedurende maximaal vijf jaar recht op zal hebben.
De periode waarover het bedrag ineens wordt berekend, bedraagt minder dan vijf jaar indien en voor zover:

- de werknemer een bepaalde tijd arbeidsovereenkomst met werkgever heeft. In dat geval is de periode, waarover de Tijdelijke Ahold Suppletie WGA wordt berekend, gelijk aan de resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst; of
 - de werknemer binnen de periode van vijf jaar de 68 jarige leeftijd of de eerdere AOW-datum bereikt; of
 - reeds een Tijdelijke Ahold Suppletie bij reïntegratie als bedoeld in artikel 8 en/of een Tijdelijke Ahold Suppletie bij WW als bedoeld in artikel 9 is betaald. In dat geval wordt de periode, waarover de Tijdelijke Ahold Suppletie WGA wordt berekend, verminderd met de periode waarover de Tijdelijke Ahold Suppletie bij reïntegratie en/of de Tijdelijke Ahold Suppletie bij WW is betaald.
3. De werkgever is niet verplicht tot betaling van de Tijdelijke Ahold Suppletie WGA indien en voor zover de werknemer op basis van zijn arbeidsongeschiktheid schadevergoeding wegens loonderving kan vorderen van derden. Als de werkgever onder deze omstandigheid wel de suppletie betaalt, zal deze betaling gelden als voorschot op de schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever te cederen en derhalve mee te werken aan het ondertekenen van een akte van cessie. De werkgever zal het voorschot verrekenen met de uitgekeerde schadevergoeding.
 4. Het recht op de Tijdelijke Ahold Suppletie WGA ontstaat niet indien en voor zover gedurende de vijf voorafgaande jaren reeds een Tijdelijke Ahold Suppletie in verband met arbeidsongeschiktheid is toegekend.

Artikel 7 – Later ontstaan van het recht op Tijdelijke Ahold Suppletie WGA

1. Indien na afloop van de wettelijke wachttijd van 104 weken geen recht is ontstaan op een WGA-uitkering, omdat de werknemer per die datum niet gedeeltelijk of tijdelijk volledig arbeidsongeschikt is, ontstaat met ingang van de dag dat later een WGA-uitkering wordt toegekend alsnog recht op de Tijdelijke Ahold Suppletie WGA, tenzij reeds een Tijdelijke Ahold Suppletie IVA is toegekend en/of er na afloop van de wettelijke wachttijd van 104 weken meer dan een jaar is verstreken en/of de werknemer is gereïntegreerd bij een andere werkgever en/of de arbeidsovereenkomst is beëindigd vanwege een dringende reden.
2. De duur en hoogte van de suppletie als bedoeld in het eerste lid wordt berekend en uitbetaald als een bedrag ineens overeenkomstig artikel 6 van deze CAO.

6. Aanvullende uitkering bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 8 – Tijdelijke Ahold Suppletie bij reïntegratie

1. Voor de werknemer die per einde van de wettelijke wachttijd van 104 weken minder dan 35% arbeidsongeschikt in de zin van de WIA wordt geacht door het UWV en aansluitend intern (herplaatsing in een andere functie) of extern (uitplaatsing) reïntegreert zal zijn bruto loon, indien dit in de nieuwe functie lager is, als volgt worden aangevuld:
 - gedurende het eerste jaar 25% van het bruto loon tot maximaal 95%
 - gedurende het tweede jaar 20% van het bruto loon tot maximaal 90%
 - gedurende het derde jaar 10% van het bruto loon tot maximaal 80%
 - gedurende het vierde jaar 5% van het bruto loon tot maximaal 75%
 van het gemiddelde bruto loon over de laatste 13 perioden voorafgaande aan ziekte.
2. De aanvulling vindt plaats op basis van het aantal contracturen in de nieuwe functie. Indien dat aantal contracturen lager is dan het aantal contracturen in de oorspronkelijke functie, wordt dat lagere aantal aangevuld.
3. Indien het aantal contracturen hoger is dan het aantal contracturen in de oorspronkelijke functie, vindt aanvulling plaats op basis van het aantal contracturen in de oorspronkelijke functie.

4. De Tijdelijke Ahold Suppletie bij reïntegratie wordt voor de werknemer die extern reïntegreert op het moment van toekenning als een bedrag ineens uitbetaald aan de werknemer. Het bedrag ineens is gelijk aan de (toekomstige) uitkeringen van Tijdelijke Ahold Suppletie bij reïntegratie waar de werknemer op het moment van toekenning maximaal recht op zal hebben (maximaal vier jaar). De periode waarover het bedrag ineens wordt berekend, bedraagt minder dan vier jaar indien en voor zover de werknemer binnen de periode van vier jaar de 68 jarige leeftijd of de eerdere AOW-datum bereikt.
5. De Tijdelijke Ahold Suppletie bij interne reïntegratie, die per periode van vier weken wordt betaald, wordt op de eerste dag van de eerste periode van het boekjaar van de werkgever geïndexeerd overeenkomstig het door het CBS over de periode van oktober tot oktober vastgestelde indexcijfer 'Consumentenprijsindex alle huishoudens'.

Artikel 9 – Tijdelijke Ahold Suppletie bij WW

1. De werknemer die aansluitend aan het aflopen van de wettelijke wachttijd van 104 weken minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht door het UWV en aansluitend daarop een WW-uitkering ontvangt, heeft gedurende de duur van deze uitkering, doch gedurende maximaal drie jaar, recht op een Tijdelijke Ahold Suppletie van 5% van het gemiddelde bruto loon over de laatste 13 perioden voorafgaande aan ziekte.
2. De Tijdelijke Ahold Suppletie bij WW wordt op het moment van toekenning als een bedrag ineens uitbetaald aan de werknemer. Het bedrag ineens is gelijk aan de (toekomstige) uitkeringen van Tijdelijke Ahold Suppletie bij WW waar de werknemer op het moment van toekenning maximaal recht op zal hebben (maximaal drie jaar). De periode waarover het bedrag ineens wordt berekend, bedraagt minder dan drie jaar indien en voor zover de werknemer binnen de periode van drie jaar de 68 jarige leeftijd of de eerdere AOW-datum bereikt.

7. Eindigen recht op Tijdelijke Ahold Suppletie

Artikel 10 – Einde van het recht op Tijdelijke Ahold Suppletie

1. Het recht op de Tijdelijke Ahold Suppletie ontstaat niet, dan wel, voor zover aan de orde, wordt met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt indien:
 - de werknemer in strijd heeft gehandeld met de artikelen 7:629 en 7:660a BW;
 - de werknemer een verwijt treft ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid;
 - bij (vroegtijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan wegens arbeidsongeschiktheid;
 - de werknemer de 68 jarige leeftijd of de eerdere AOW-leeftijd heeft bereikt

8. Aanvullende uitkering ingevolge Ahold Excedent AOP

Artikel 11 – Ahold Excedent Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP)

1. Het Ahold Excedent AOP is van toepassing op de WIA-gerechtigde werknemer met een Grondslag WIA-uitkering die hoger is dan de Maximum grondslag WIA.
2. Het Ahold Excedent AOP komt tot uitkering vanaf de dag dat recht bestaat op een WIA-uitkering en duurt voort zolang als een werknemer deze uitkering geniet, doch eindigt in ieder geval indien:
 - de WIA-uitkering door het benutten van de restverdiencapaciteit of om andere redenen nihil wordt;
 - bij het bereiken van de 68 jarige leeftijd of de eerdere AOW-datum;
 - bij overlijden.
3. Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt de hoogte van de uitkering 70% van de Excedent-grondslag, berekend per periode van vier weken. De Excedent-grondslag bedraagt het gedeelte van de Grondslag WIA-uitkering dat uitgaat boven de Maximum grondslag WIA-uitkering.

4. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het percentage van het Ahold Excedent AOP vastgesteld overeenkomstig de in de onderstaande tabel vermelde uitkeringspercentages die zijn gerelateerd aan de mate van arbeidsongeschiktheid van een werknemer:

<i>Arbeidsongeschiktheidspercentage</i>	<i>Uitkeringspercentage</i>
0 – 35%	0%
35 – 45%	28%
45 – 55%	35%
55 – 65%	42%
65 – 80%	50,75%
80 – 100%	70%

5. Als het uitkeringspercentage op grond van toepassing van een wettelijke bepaling wordt aangepast, zal het Ahold Excedent AOP tot hetzelfde percentage worden aangepast.
6. Ten behoeve van het Ahold Excedent AOP heeft de werkgever voor zijn rekening een collectieve verzekering afgesloten waarbij de werknemer als begunstigde is aangewezen. De toelating tot deze verzekering vindt plaats zonder medische selectie. Toekenning van de uitkering geschiedt volgens de voorwaarden van het voor de werknemer geldende pensioenreglement van Ahold Pensioenfonds.
7. De uitkering van het Ahold Excedent AOP vindt plaats per periode van vier weken. Wanneer door de werkgever de 53ste week wordt uitbetaald, zal Ahold Pensioenfonds eveneens een 53ste week uitbetalen aan de werknemers die recht hebben op een uitkering op basis van het Ahold Excedent AOP.
8. Indien en voor zolang door het UWV de uitkering aan de werknemer geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend wordt geweigerd, of deze wordt opgeschort of geschorst, zal Ahold Pensioenfonds de uitkering op basis van het Ahold Excedent AOP in gelijke mate aanpassen.
9. Het Ahold Excedent AOP wordt geïndexeerd overeenkomstig het voor de werknemer geldende 'Reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen' van Ahold Pensioenfonds.

9. WGA-hiaatverzekering

Artikel 12- Aanvullende uitkering in gevolge de WGA-hiaatverzekering

1. De WGA-hiaatverzekering is een collectieve verzekering. Werknemers worden bij indiensttreding automatisch deelnemer aan de WGA-hiaatverzekering.
2. De WGA-hiaatverzekering is van toepassing op de WGA-gerechtigde deelnemer aan deze verzekering, indien de restverdien capaciteit van de werknemer niet voldoende wordt benut. De inhoud van het voor de werknemer geldende pensioenreglement is bepalend voor de toekenning van de verzekeringsuitkering.
3. De uitkering van de WGA-hiaatverzekering is gelijk aan het verschil tussen 70% van het (gemaximeerde) dagloon met in acht neming van de mate van arbeidsongeschiktheid voor zover die tijdens het dienstverband bij de werkgever is ontstaan en de uitkering waar op grond van de WGA recht op bestaat.
4. Geen uitkering wordt ontvangen ingeval de mate van arbeidsongeschiktheid lager wordt of is dan 35% en geen WGA-uitkering meer wordt ontvangen.
5. De uitkering van de WGA-hiaatverzekering wordt steeds aangepast indien de restverdien capaciteit wijzigt en/of de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt.
6. De uitkering van de WGA-hiaatverzekering vindt plaats per periode van vier weken. Wanneer door de werkgever de 53ste week wordt uitbetaald, zal Ahold Pensioenfonds eveneens een 53ste week uitbetalen aan de werknemers die recht hebben op een uitkering op basis van de WGA-hiaatverzekering.

7. Indien en voor zolang door het UWV de WGA-uitkering aan de werknemer geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend wordt geweigerd, of deze wordt opgeschort of geschorst, zal Ahold Pensioenfonds de uitkering op basis van de WGA-hiaatverzekering in gelijke mate aanpassen.
8. De uitkering op grond van de WGA-hiaatverzekering eindigt in ieder geval:
 - indien de uitkering door het benutten van de restverdien capaciteit of om andere redenen nihil wordt;
 - bij het bereiken van de 68 jarige leeftijd of de eerdere AOW-leeftijd;
 - bij overlijden.
9. De premie is voor rekening van de werknemer. In het jaar 2015 bedraagt de premie voor de verzekering 0,60% van het bruto loon van de werknemer (gemaximeerd tot het maximum dagloon), minus het wettelijk minimumloon. Met ingang van 1 januari 2016 wordt dit percentage voor een periode van maximaal drie jaar verlaagd naar 0,38%. Werknemers van 63 jaar en ouder zijn geen premie verschuldigd.
10. In de situatie dat in enig jaar de opbrengst van de premie hoger of lager is dan de uitkeringen op grond van de verzekering, zal de premie door Ahold Pensioenfonds in overleg met de partijen bij deze CAO worden bijgesteld.
11. Ahold Pensioenfonds is uitvoerder van de WGA-hiaatverzekering, en voert de regeling uit conform de bepalingen terzake in het betreffende pensioenreglement. Indien en voor zover op wettelijke gronden Ahold Pensioenfonds niet (langer) als verzekeraar en uitvoerder mag optreden, zal de WGA-hiaatverzekering bij een andere instelling worden ondergebracht en zullen de voorwaarden van verzekering en de premiestelling door Partijen worden besproken.
12. De aanvullende uitkering ingevolge de WGA-hiaatverzekering wordt geïndexeerd overeenkomstig het voor de werknemer geldende pensioenreglement van Ahold Pensioenfonds.

10. Bijzondere bepalingen betreffende uitkeringen krachtens de WIA

Artikel 13 – Pensioenopbouw

1. Indien een werknemer een WIA-uitkering ontvangt, wordt de opbouw van pensioenaanspraken voortgezet volgens de voorwaarden van het voor de werknemer geldende pensioenreglement van Ahold Pensioenfonds.
2. Bij de vaststelling van de Grondslag WIA-uitkering wordt (onder meer) de pensioenpremie in mindering gebracht. Derhalve wordt over de Tijdelijke Ahold Suppletie geen werknemersbijdrage in de pensioenpremie ingehouden.

11. Beëindiging en aanpassing arbeidsovereenkomst

Artikel 14 – Beëindiging en aanpassing arbeidsovereenkomst

1. Met ingang van het derde jaar na aanvang van ziekte, dan wel op een eerder moment in overeenstemming met artikel 7:670b lid 3 BW, kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die volledig arbeidsongeschikt wordt geacht in de zin van de WIA, worden beëindigd.
2. Het bepaalde in lid 1 is eveneens van toepassing op de werknemer die volledig of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is verklaard voor algemeen geaccepteerde arbeid doch voor wie intern noch extern een passende functie beschikbaar is.
3. Indien de werknemer als gevolg van arbeidsongeschiktheid de eigen functie of een andere functie heeft hervat op basis van een verminderd aantal uren, wordt de arbeidsovereenkomst in overeenstemming daarmee aangepast, tenzij de werknemer door de bedoelde aanpassing een mogelijke aanspraak op een WW-uitkering voor het aantal uren van de aanpassing verliest.

12. Overige bepalingen

Artikel 15 – Overige bepalingen

1. Wijziging door invloed van buitenaf

Deze CAO zal in overleg tussen Partijen worden aangepast indien wijziging wordt aangebracht in de wet- en/of regelgeving en/of indien zich omstandigheden voordoen, die van invloed zijn op hetgeen in deze CAO is vastgelegd.

2. Samenloop met andere CAO's

Het bepaalde in deze WIA-CAO treedt in de plaats van afspraken die betrekking hebben op aanvullingen in het kader van de WIA die zijn of worden gemaakt in andere CAO's en/of arbeidsvoorwaardelijke regelingen die eveneens op de werknemers van toepassing zijn en sluit de toepasselijkheid van die afspraken uit.

3. Hardheidsclausule

1. Indien binnen het gebied van deze CAO aangelegenheden niet of niet voldoende zijn uitgewerkt, zal gehandeld worden in de geest van de CAO.
2. In gevallen waarin de toepassing van deze CAO tot onbillijkheden zou leiden, kunnen Partijen in gezamenlijk overleg een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van deze overeenkomst.

13. Geldigheidsduur, wijzigingen en opzegging van de CAO

Artikel 16 – Geldigheidsduur, wijzigingen en opzegging van de CAO

Deze CAO wordt van kracht op 1 januari 2018 en eindigt per 31 december 2018. Daarna vindt telkens stilzwijgende verlenging plaats voor de tijd van een jaar, tenzij een van Partijen ten minste drie maanden voor de afloop van de overeenkomst schriftelijk kennis geeft op verlenging geen prijs meer te stellen of wijzigingen te wensen.

Aldus vastgesteld te Zaandam op 4 januari 2018,

Partij aan de ene zijde:

Albert Heijn BV

.....
W.A. Kolk
CEO

Albert Heijn BV

.....
N. Brassey
SVP HRM

Partijen aan de andere zijde:

FNV

.....
Ö. Colak

CNV-Vakmensen

.....
P. Fortuin

CNV Vakmensen

.....
M. den Heijer

De Unie

.....
G. van der Lit

VAHP

.....
M. Kuijpers

