



Collectieve arbeidsovereenkomst 2023

VCK Logistics Airfreight B.V.





CAO VCK Logistics Airfreight B.V.

Ondergetekenden:

VCK Logistics Airfreight B.V., te Schiphol-Rijk
ter ene zijde

en

CNV Vakmensen.nl, te Utrecht
ter andere zijde

komen overeen de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aan te gaan;



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'AS', located next to the 'Paraaf CNV:' label.



INHOUDSOPGAVE

<u>Artikel</u>	<u>Pagina</u>
ARTIKEL 1 - DEFINITIES.....	4
ARTIKEL 2 - AANSTELLING EN DUUR VAN DE DIENSTBETREKKING.....	5
ARTIKEL 3 - ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN.....	6
ARTIKEL 4 - SALARISSSEN/SALARISSCHALEN.....	7
ARTIKEL 5 – WINSTDELINGSREGELING.....	8
ARTIKEL 6 - OVERWERKREGELING.....	9
ARTIKEL 6A - AVONDDIENSTTOESLAG.....	11
ARTIKEL 6B – ZATERDAG, ZON- EN FEESTDAGEN.....	11
ARTIKEL 6C – WEEKENDDIENSTEN.....	11
ARTIKEL 7 - FEESTDAGEN.....	12
ARTIKEL 8 - VAKANTIE.....	13
ARTIKEL 9 - VAKANTIETOESLAG.....	14
ARTIKEL 10 - KORT VERZUIM EN BUITENGEWOON VERLOF.....	15
ARTIKEL 11 - BETALING BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL.....	17
ARTIKEL 12 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN.....	18
ARTIKEL 13 - ZIEKTEKOSTENVERZEKERING.....	19
ARTIKEL 14 - PENSIOENREGELING.....	20
ARTIKEL 15 - JUBILEUMGRATIFICATIE.....	21
ARTIKEL 16 - REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER.....	22
ARTIKEL 16A - THUISWERKVERGOEDING.....	23
ARTIKEL 17 - AUTOKOSTENVERGOEDING.....	24
ARTIKEL 18 - STUDIEKOSTENVERGOEDING.....	25
ARTIKEL 20 - VAKBONDSCONTRIBUTIE.....	27
ARTIKEL 21 - MEDISCH ONDERZOEK ARBODIENST.....	28
ARTIKEL 22 - EINDE VAN HET DIENSTVERBAND.....	29
ARTIKEL 23 - TOEZICHT NALEVING CAO.....	30
ARTIKEL 24 - GEDRAGSREGELS WERKGELEGENHEID.....	31
ARTIKEL 25 - GESCHILLEN.....	32
ARTIKEL 26 – WERKGEVERSBIJDRAGE.....	33
ARTIKEL 27 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST.....	34
ARTIKEL 28 – ONDERTEKENING.....	35
BIJLAGE I - SALARISSCHALEN.....	36
BIJLAGE II - FUNCTIEBENAMINGEN.....	39
BIJLAGE III - COLLECTIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING.....	40
BIJLAGE IV – PROTOCOL.....	41



ARTIKEL 1 - DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: partij ter ene zijde;
- b. werknemersorganisatie: partij ter andere zijde;
- c. werknemer: degene, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten en vallende onder de hierna omschreven werkingsfeer;
- d. maand: kalendermaand;
- e. salaris: het voor de werknemer vastgestelde bruto maandsalaris exclusief enige toeslag, vergoeding, gratificatie of extra uitkering;
- f. uurloon: 1/167,92 van het maandsalaris;
- g. werkingsfeer: deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers wier functie is ingedeeld in één van de functiegroepen A t/m H volgens de in bijlage I opgenomen salarisschaal. Tijdelijk tewerkgestelden zoals de stagiaire worden niet beschouwd als werknemer in de zin van deze overeenkomst..
- h. deeltijd: op werknemers die in deeltijd werken, is deze overeenkomst naar rato van de overeengekomen arbeidsduur van toepassing.



ARTIKEL 2 - AANSTELLING EN DUUR VAN DE DIENSTBETREKKING

- 1) De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- 2) Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden wordt een proeftijd van een maand overeengekomen voor een overeenkomst welke aangegaan is voor korter dan twee jaren. Een proeftijd van twee maanden zal worden overeengekomen voor een overeenkomst welke aangegaan is voor twee jaren of langer. De werkgever zal geen proeftijd overeenkomen indien een werknemer direct voorafgaande aan de arbeidsovereenkomst dezelfde functie heeft uitgeoefend ten behoeve van de werkgever. Tijdens de proeftijd kan zowel werkgever als werknemer het dienstverband zonder opzegtermijn en zonder ontslagvergunning opzeggen. Artikel 7:652 BW is van toepassing.
- 3) Indien aanstelling voor bepaalde tijd plaatsvindt, wordt tevens vermeld:
 - a. dat het dienstverband van tijdelijke aard zal zijn;
 - b. de duur van dit tijdelijke dienstverband, hetzij door het noemen van een termijn of datum, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter waarvoor dit dienstverband wordt aangegaan.
- 4) De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een arbeidsovereenkomst, waarin o.a. zijn vastgelegd:
 - a. de datum van aanvang van het dienstverband;
 - b. de functie, respectievelijk een korte omschrijving van de te vervullen werkzaamheden en de functiegroep waarin de werknemer te werk wordt gesteld;
 - c. het aanvangssalaris;
 - d. de plaats van tewerkstelling.
- 5) De werknemer ontvangt een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 6) De werknemer, die de in lid 4 vermelde arbeidsovereenkomst ontvangt, zal de bijgevoegde kopie voor akkoord getekend per omgaande aan de werkgever terugzenden.



ARTIKEL 3 - ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

- 1) De normale werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag.
- 2) De normale arbeidsduur bedraagt 7 3/4 uur per dag, respectievelijk 38 3/4 uur per week.
- 3) De dagelijkse arbeidstijden liggen in het algemeen tussen 08:00 en 18:00 uur, waarin een lunchpauze van 3/4 uur is begrepen. De Werkgever zal de officiële werktijden vaststellen.
- 4) De werkgever kan in overleg met partijen betrokken bij de CAO, onder nader vast te stellen normen, variabele werktijden vaststellen.
- 5) Indien op een afdeling door één of meer werknemers regelmatig, in afwijking van de in lid 1 en 3 genoemde arbeidstijden, arbeid moet worden verricht, zal hiervoor in overleg een rooster worden opgesteld.
- 6) Indien de aard van het werk of omstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van de werknemer worden verlangd, dat gedurende een langere dan de normale tijd arbeid wordt verricht, met inachtneming van de wettelijke bepalingen (arbeidstijdenwet) dienaangaande.
- 7) Indien het noodzakelijk is regelmatig van de normale arbeidsduur af te wijken, zal hiervoor een regeling worden vastgesteld welke goedkeuring van partijen behoeft.



ARTIKEL 4 - SALARISSEN/SALARISSCHALEN

- 1) Per 1 januari 2023 worden de salarissen met 6,5% verhoogd met een minimum van € 250,00 bruto per maand. Full time salarissen worden na deze verhoging op hele euro's afgerond; parttime salarissen zijn een afgeleide hiervan.
- 2) De regels welke van toepassing zijn op het hanteren van de salarisschalen, zijn opgenomen in bijlage I van deze CAO.



ARTIKEL 5 – WINSTDELINGSREGELING

WINSTDELINGSREGELING VOOR MEDEWERKERS VAN VCK Logistics Airfreight B.V.

Jaar	:	Kalenderjaar (1 januari t/m 31 december).
Winst	:	De winst volgens resultaatrekening voor vennootschapsbelasting.
Primaire winst	:	De winst tot een bedrag groot € 750.000,00.
Overwinst	:	Het gedeelte van de winst dat de primaire winst te boven gaat.
Winstuitkering	:	Een van de grootte van de winst afhankelijke uitkering. De uitkering is bruto en wordt uitbetaald onder aftrek van de wettelijke inhoudingen.

De regeling luidt als volgt:

- 1) Indien er in een jaar sprake is van overwinst zoals hierboven gedefinieerd, bestaat er recht op winstuitkering voor de medewerkers die in dat kalenderjaar (boekjaar) in dienst zijn geweest van de werkgever. De uitkering geschiedt naar duur dienstverband en gemiddeld parttime percentage in dat betreffende jaar.
- 2) De winstuitkering bedraagt:

a. bij een winst tussen € 750.000,00 en € 849.999,00:	€ 600,00
b. bij een winst tussen € 850.000,00 en € 949.999,00:	€ 700,00
c. bij een winst tussen € 950.000,00 en € 1.049.999,00:	€ 800,00
d. bij een winst tussen € 1.050.000,00 en € 1.599.999,00:	€ 900,00
e. bij een winst van 1.600.000,00 of hoger:	€ 1.000,00
f. De maximale uitkering bedraagt € 1.000,00.	
- 3) Na vaststelling van de door de accountant goedgekeurde jaarrekening vindt de uitkering plaats in juni van het jaar volgend op het afgesloten boekjaar.
- 4) Het recht op een uitkering krachtens deze regeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband voor het moment van uitkering, ook als men dat gehele boekjaar in dienst is geweest.
- 5) Deze aangepaste regeling is voor het eerst toegepast over het boekjaar 2008.



ARTIKEL 6 - OVERWERKREGELING

- 1) Onder overwerk wordt verstaan alle arbeid in opdracht van of namens de afdelingsmanager verricht tussen maandag en vrijdag boven de normale arbeidsduur per dag.
Werknemer kan op het moment van het ter registratie indienen van gemaakte overuren kiezen voor uitbetaling dan wel vergoeding in vrije tijd volgens de in paragraaf 2 en 3 van dit artikel vermelde vergoeding regeling. Dit geldt niet voor overwerken op zaterdag, zon- en feestdagen, welke in principe worden uitbetaald. Vergoeding in vrije tijd kan tot 40 uur (saldo inclusief toeslag), daarna is het aan de werkgever om te bepalen of de vergoeding in vrije tijd dan wel in uitbetaling wordt voortgezet.
- 2) Overwerk wordt in vrije tijd per overuur als volgt vergoed:
 - a. maandag tot en met vrijdag : 1,50 uur
 - b. zaterdagen tot 18.00 uur : 1,60 uur
 - c. zaterdagen na 18.00 uur : 2,00 uur
 - d. zon- en feestdagen (zie art. 7.1) : 2,00 uur
- 3) Overwerk wordt in loon als volgt vergoed:
 - a. maandag tot en met vrijdag : uurloon + 50%
 - b. zaterdagen tot 18.00 uur : uurloon + 60%
 - c. zaterdagen na 18.00 uur : uurloon + 100%
 - d. zon- en feestdagen (zie art. 7.1.) : uurloon + 100%
- 4) Overwerk moet minstens een half uur duren om voor vergoeding in aanmerking te komen.
- 5) Voor overwerk op zaterdagen en zon- en feestdagen geldt een minimumvergoeding van vier uur, behalve voor weekenddiensten en weekenddagen welke in het werkschema zijn opgenomen zoals bedoeld in artikel 6C.
- 6) Voor parttimers geldt, bij langer werken dan de overeengekomen arbeidsduur, de in lid 2 en 3 genoemde overwerkvergoedingen alleen wanneer de in lid 1 genoemde 7 3/4 uur per dag, respectievelijk 38 3/4 uur per week, wordt overschreden.
- 7) De in lid 2 en 3 genoemde vergoedingen gelden alleen wanneer opdracht tot overwerken is gegeven door of namens de betreffende afdelingsmanager.
- 8) Voor de berekening van het uurloon wordt het maandsalaris gedeeld door 167,92. Voor parttimers is dit afhankelijk van de overeengekomen arbeidsduur.
- 9) Opname in vrije tijd dient in overleg met de afdelingsmanager plaats te vinden binnen drie maanden nadat het overwerk is verricht.



- 10) Uitbetaling in geld vindt plaats in de maand volgend op die waarin het overwerk is verricht.

- 11) Bij overwerk aansluitend op de overeengekomen arbeidsduur geldt een maaltijdvergoeding wanneer langer dan twee uur wordt overgewerkt. Indien zaterdag gewerkt wordt tot 13.00 uur zal een vergoeding voor een lunch worden gegeven. De maaltijdvergoedingen zijn gelijk aan de werkelijk gemaakte kosten echter met een maximum van € 3,65 voor een lunch en € 8,40 voor een warme maaltijd. De vergoedingen worden uitbetaald via de salarisadministratie na inleveren van bijbehorende nota's.

- 12) De in lid 2, 3 en 10 bedoelde vergoedingen gelden niet voor werknemers, die uit hoofde van hun functie niet aan vaste werktijden gehouden kunnen zijn. Voor deze werknemers gelden - al naar gelang de aard van hun werkzaamheden - bijzondere regelingen.



ARTIKEL 6A - AVONDDIENSTTOESLAG

De avonddiensttoeslag bedraagt € 30,00 bruto per avonddienst, uitgekeerd met de salarisbetaling in de maand opvolgend aan de gelopen dienst(en) (ingaaude 1 januari 2020 gewijzigd).

ARTIKEL 6B – ZATERDAG, ZON- EN FEESTDAGEN

Voor vast ingeroosterde arbeidsdagen op zaterdag, zondag en feestdagen wordt het uurloon als volgt berekend;

- zaterdag tot 18:00 uur : uurloon + 50%
- zaterdag na 18:00 uur : uurloon + 60%
- Zon- en feestdagen: uurloon + 100%

Er vindt geen cumulatie plaats met artikel 6 Overwerkregeling.

ARTIKEL 6C – WEEKENDDIENSTEN

Weekenddiensten worden als volgt vergoed:

- **Stand-by toeslag:** € 42,50 per dag weekendtoeslag voor zaterdag, zon- en feestdagen. Indien een oproep volgt dan worden daadwerkelijke uren vergoed volgens de regeling van Artikel 6.3 en met in achtneming van Artikel 6.4 van deze CAO. Indien de oproep ertoe leidt dat men fysiek naar kantoor moet komen dan geldt een extra diensttoeslag van € 42,50 per oproep. De uren worden dan vergoed volgens hierboven beschreven regeling vanaf het moment dat men aanvangt met werken op kantoor. Daarnaast geldt de kilometer vergoeding. Deze vergoeding geldt ook voor een eventuele benoemde 24 uren stand-by (consignatie) dienst op werkdagen.
- **Vaste weekenddienst toeslag:** Vaste weekend (hele) werkdagen die in het werkschema zijn opgenomen worden berekend volgens de percentages zoals aangegeven in Artikel 6B van deze CAO. De opgebouwde uren inclusief toeslag van die dag worden als volgt vergoed;
 - 7,75 uur wordt bij voorkeur op de eerst opvolgende werkdag maar in ieder geval zo snel mogelijk gecompenseerd in een vrije dag;
 - De overige uren worden uitbetaald á 100%.



ARTIKEL 7 - FEESTDAGEN

- 1) Als feestdagen gelden: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Koningsdag, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, alsmede in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag (ingaande 1990).

- 2) Op deze feestdagen zal als regel geen arbeid worden verricht. Indien op algemeen erkende feestdagen, vallende in een arbeidsweek, gewerkt wordt gelden, voor wat betreft de extra vergoedingen, de bepalingen als voor werken op zondag.



ARTIKEL 8 - VAKANTIE

- 1) Het aantal vakantiedagen per kalenderjaar is 25 werkdagen, waarvan 15 werkdagen aaneengesloten en de rest in de vorm van snipperdagen. Desgewenst en indien de werkzaamheden dit toelaten - dit ter beoordeling van de desbetreffende manager - kunnen de snipperdagen geheel of gedeeltelijk aan de vakantie worden toegevoegd.
- 2) Bij 15 dienstjaren geldt 1 dag extra, bij 25 dienstjaren geldt 2 dagen extra en bij 30 dienstjaren geldt 4 dagen extra.
- 3) Werknemers die voor 1 juli van een kalenderjaar de hierboven genoemde dienstjaren bereiken, komen in dat kalenderjaar reeds voor de hierboven genoemde extra dag(en) in aanmerking.
- 4) Bij indiensttreding na 1 januari en/of beëindiging van het dienstverband voor 31 december wordt het aantal vakantiedagen pro rata bepaald.
- 5) De 20 wettelijke vakantiedagen, toegekend per 1 januari van enig jaar, vervallen 6 maanden na afloop van het jaar van toekenning, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn waarom de dagen niet konden worden genoten. In elk kalenderjaar zullen eerst de wettelijke vakantiedagen als eerste voor opname in aanmerking komen.
- 6) Indien een werknemer vakantie dan wel vrije dagen geniet zullen deze van het vakantietegoed afgeschreven worden.
- 7) Vakanties moeten zo vroeg mogelijk, bij voorkeur voor 1 maart worden aangevraagd en vastgesteld in overleg met de betreffende manager.
- 8) Snipperdagen moeten eveneens zo tijdig mogelijk worden aangevraagd. Toekenning van bepaalde dagen is afhankelijk van de werkzaamheden, dit ter beoordeling van de betreffende manager. Halve dagen kunnen slechts bij uitzondering worden toegestaan.
- 9) De werknemer dient in principe de vakantierechten op te nemen in het jaar waarin het recht ontstaat. Als er echter aan het einde van het jaar een of enkele bovenwettelijke vakantiedagen overblijven, dan kan de werknemer kiezen voor uitbetaling dan wel alsnog opname, met een maximum van 5 dagen. Opname kan geschieden volgens daarvoor geldende afspraken. In het geval van uitbetaling dient die keuze vóór 1 januari van het daaropvolgende jaar kenbaar gemaakt te zijn aan zijn/haar afdelingsmanager voor verwerking en uitbetaling bij het salaris van januari.
- 10) Bij beëindiging van het dienstverband zullen te veel c.q. te weinig genoten vakantiedagen bij de laatste salarisbetaling worden verrekend. Verrekening vindt plaats op basis van het alsdan geldende bruto maandsalaris.
- 11) De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden, tenzij werknemer daartoe verzoekt en werkgever daarmee instemt.



ARTIKEL 9 - VAKANTIETOESLAG

- 1) De vakantietoeslag bedraagt 8 % van het bruto salaris over het kalenderjaar. In de maand mei van elk jaar wordt, deels als voorschot, aan de werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd ter grootte van 8% berekend over 12 maal zijn bruto maandsalaris over de voorgaande kalendermaand. In de maand december vindt de definitieve afrekening plaats.
- 2) De werknemer wiens dienstbetrekking niet het gehele kalenderjaar omvat, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag.
- 3) Werknemers, wier proeftijd bij het uitbetalen van de vakantietoeslag nog niet verstreken is, ontvangen de vakantietoeslag in de maand december.
- 4) Bij beëindiging van het dienstverband wordt eventueel te veel c.q. te weinig ontvangen vakantietoeslag bij de laatste salarisbetaling verrekend.
- 5) Er wordt geen extra vakantie toeslag berekend over overuren. In de overuren percentages zit vakantietoeslag reeds verwerkt.



ARTIKEL 10 - KORT VERZUIM EN BUITENGEWOON VERLOF

- 1) In de volgende gevallen wordt op de in de arbeidsweek vallende dagen verlof met behoud van salaris en op de buiten de arbeidsweek vallende dagen vrijstelling van de verplichting tot werken verleend, indien de werknemer de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
- a. één dag bij:
 - ondertrouw van de werknemer, indien de ondertrouw registratie op het gemeentehuis en in aanwezigheid van werknemer en diens toekomstige echtgeno(o)t(e) plaatsvindt;
 - huwelijk van een zijner ouders, kinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen;
 - zijn 12 1/2-, 25-, 40-jarig huwelijk;
 - 25-, 40-, 50-, 60-en 70-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
 - 25-en 35-jarig dienstverband bij werkgever;
 - overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van een zijner grootouders, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters;
 - verhuizing van de werknemer;
 - b. twee dagen bij:
 - huwelijk van de werknemer;
 - bevalling van zijn/haar levenspartner;
 - overlijden x) van een zijner ouders, schoonouders, of niet inwonende kinderen;
 - c. vier dagen bij:
 - overlijden x) van zijn/haar levenspartner of een zijner inwonende kinderen;
 - overlijden van een zijner ouders, indien de begrafenis door de werknemer wordt geregeld;

NB: onder "kind" wordt in dit artikel mede verstaan "pleeg- of stiefkind".

x) Vindt dit overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene dan op een later tijdstip kunnen opnemen.

- 2) Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, specialist, tandarts, polikliniek of consultatiebureau, alsmede -voor zover nodig en afhankelijk van de omstandigheden -bij opname en/of ontslag uit ziekenhuis van echtgeno(o)t(e) of kind, wordt verlof geregeld in overleg met de betrokken afdelingsmanager.



- 3) Voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een erkend diploma wordt een redelijke tijd vrijaf gegeven, mits het diploma in het belang van het bedrijf is. Als de werkgever op grond van de cao of de wet verplicht is scholing te verstrekken om het werk waarvoor de werknemer is aangenomen uit te voeren, dan wordt de scholing kosteloos aangeboden en wordt de benodigde tijd beschouwd als arbeidstijd. Artikel 7:611a lid 2 BW is van toepassing.
- 4) Voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij worden gegeven met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze laatste bepaling is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voortkomt uit overtredingen van de werknemer of uit het geheel niet nakomen van door de overheid opgelegde verplichtingen.
- 5) Voor het als bestuurder of vertrouwensman/vrouw bijwonen van het congres of de vergadering van de bondsraad van zijn/haar organisatie, alsmede voor het volgen van een door de werknemersorganisaties georganiseerde cursus wordt over twee opeenvolgende jaren in totaal 10 dagen organisatieverlof verleend. In bijzondere gevallen kan -in overleg tussen partijen -van het in de eerste alinea bepaalde in die zin worden afgeweken, dat een groter aantal dagen organisatieverlof aan een werknemer wordt toegekend.
- 6) Rechten op grond van de kort verzuim-regeling die gelden voor gehuwden, worden eveneens toegekend aan werknemers, die gedurende tenminste twee jaar een gemeenschappelijke huishouding hebben gevoerd en hiervan de werkgever schriftelijk op de hoogte hebben gesteld.
- 7) In onvoorziene gevallen kan buitengewoon verlof worden verleend indien de werkgever oordeelt dat daartoe aanleiding bestaat.
- 8) Werknemer heeft mogelijk recht op andere vormen van betaald verlof, zoals: ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof, calamiteitenverlof, (aanvullend) geboorteverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof, een en ander conform de wet Arbeid en Zorg.
- 9) Tijdens een periode van ouderschapsverlof wordt desgewenst de pensioenopbouw volledig voortgezet, op basis van de pensioengrondslag behorende bij het tewerkstellingspercentage dat van toepassing was direct voor de ingang van het ouderschapsverlof. De bestaande bijdrageverdeling wordt gehandhaafd.



ARTIKEL 11 - BETALING BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL

- 1) Bij arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende de wettelijke periode van 104 weken 70% van het bruto maandsalaris (tot maximaal het voor de werknemer geldend maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen). De werknemer ontvangt gedurende de eerste 52 weken van de bovengenoemde periode een aanvulling tot 100% van het bruto maandsalaris.
 - a. Bij gedeeltelijke werkhervatting in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid vindt de loondoorbetaling conform het volgende plaats:
 - i. 100% van het laatstverdiende loon voor deel dat volledige arbeidsprestatie (en volledige productiviteit) wordt geleverd
 - ii. 70% van het laatstverdiende loon voor dat deel dat geen arbeidsprestatie wordt geleverd.
- 2) Bij beëindiging van het dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid, (overeenkomstige de WIA wetgeving) zie het bepaalde in artikel 23, lid 5, ontvangt de werknemer een bruto uitkering ineens in de vorm van een transitievergoeding met een minimum van 15% van het ontvangen jaarsalaris in het eerste ziektejaar van de werknemer.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'AS', located next to the 'Paraaf CNV:' label.



ARTIKEL 12 - UITKERING BIJ OVERLIJDEN

- 1) Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen het salaris over de maand van overlijden uitbetaald, alsmede een uitkering ineens tot een bedrag van driemaal zijn maandsalaris. De uitkering is bruto en wordt, rekening houdend met eventuele fiscale vrijstellingen, uitbetaald onder aftrek van de wettelijke inhoudingen. Daarenboven worden de niet genoten vakantiedagen uitbetaald en wordt de vakantietoeslag op pro rata basis verrekend.
- 2) Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. De langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer een samenlevingscontract heeft;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b, degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
- 3) Uitkeringen terzake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de ZW of WAO/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.



ARTIKEL 13 - ZIEKTEKOSTENVERZEKERING.

- 1) Ziektekostenverzekeraar CZ te Goes biedt, op basis van een met de Werkgever overeengekomen collectiviteit, aan de Werknemer een zorgverzekering aan. Werknemer is vrij om het aanbod van de verzekeraar al dan niet te accepteren. Werkgever heeft geen andere rol dan het faciliteren van een collectiviteit.



ARTIKEL 14 - PENSIOENREGELING

- 1) Werknemer neemt voor de pensioenopbouw deel aan een beschikbare premieregeling welke door Be Frank wordt uitgevoerd voor de periode 2019-2023. Een pensioenreglement en een startbrief worden door Be Frank aan de deelnemer na indiensttreding aan de deelnemer verstrekt. Be Frank verzorgt eveneens de voorlichting (premie-inleg, beleggingen, bijsparen, etc.).
- 2) Bij de werknemer wordt op het maandelijkse salaris een deelnemersbijdrage ingehouden van 5,5% van de pensioengrondslag minus € 156 (jaarbedrag).
- 3) Indexatie pensioenrechten tot 1 januari 2014. Voor werknemer die:
 - i. Vóór 1 januari 2014 in dienst was bij VCK, en
 - ii. Pensioenrechten heeft opgebouwd bij Delta Loyd, en
 - iii. Waarvan de polissen met de pensioenopbouw tot 1-1-2014 zijn ondergebracht bij Nationale Nederlanden (de rechtsopvolger van Delta Loyd)

wordt vanaf 1 januari 2020 de indexatie niet meer via een koopsom bij Nationale Nederlanden ingekocht. Het bedrag van de koopsom wordt in het beleggingsdepot bij Be Frank gestort. Deze verandering van de indexatie wordt vastgelegd in een reglement.



ARTIKEL 15 - JUBILEUMGRATIFICATIE

- 1) Bij het bereiken van respectievelijk 25 en 35/40 dienstjaren, ontvangt de werknemer een jubileumgratificatie van respectievelijk één en, naar keuze bij 35 of 40 jaar dienstverband, anderhalf maal het bruto maandsalaris. De uitkering is bruto en wordt, rekening houdend met eventuele fiscale vrijstellingen, uitbetaald onder aftrek van de wettelijke inhoudingen.



ARTIKEL 16 - REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER

- 1) De werknemer komt, tenzij anders is overeengekomen, in aanmerking voor een vergoeding van de reiskosten in het woon-werkverkeer.
- 2) De vergoeding wordt vastgesteld op basis van de afstand tussen woning en werkplaats, en het aantal dagen per jaar waarop arbeid wordt verricht. De vergoeding bedraagt €0,19 per kilometer. De berekening zal op de hieronder beschreven wijze plaatsvinden. Het aantal werkdagen per jaar wordt gesteld op 214 dagen. Voor parttime medewerkers die minder dan 5 dagen per week werken, wordt dit aantal dagen naar rato bepaald. Vervolgens wordt aan de hand van de postcode van de werknemer de afstand bepaald tussen woning en werkplaats. Een twaalfde deel van het aldus verkregen jaarbedrag wordt maandelijks uitbetaald via de salarisadministratie. De maximale vergoeding bedraagt € 210,00 per maand.

Voorbeeld: Fulltime werknemer woont 16 kilometer van zijn werkplaats. Maximale vergoeding: 214 dagen * 32 kilometer * € 0,21 = € 1.438,08 per jaar. Werknemer ontvangt maandelijks € 1.438,08 / 12 = € 119,84 aan reiskostenvergoeding. De berekening zal door de salarisadministratie worden gedaan.

- 3) Bij de uitbetaling van de vergoeding, welke plaats vindt via de salarisadministratie, worden de wettelijke/fiscale voorschriften inzake inhouding van belasting en/of premie in acht genomen.
- 4) Bij gebruik van openbaar vervoer zal, indien men tenminste 1 maand met openbaar vervoer reist, de maandelijkse reiskostenvergoeding worden gebaseerd op het tarief van een jaartrajectkaart gedeeld door 12. (Een kopie van elk nieuw aangeschaft OV-bewijs dient direct naar de salarisadministratie te worden gestuurd). Voor parttimers die minder dan 5 dagen per week werken geldt dezelfde berekening maar wordt de vergoeding naar rato van het aantal werkdagen per week toegekend. Echter, indien voor deze categorie medewerkers een ander OV-product goedkoper is, wordt alleen het goedkopere OV-bewijs vergoed.
- 5) Bij ziekte of overige afwezigheid langer dan 1 maand wordt de reiskostenvergoeding (op basis van eigen vervoer of openbaar vervoer) gestopt per de 1e van de kalendermaand volgend op de 1e ziektedag. Bij volledige werkhervatting wordt de vergoeding weer betaald per de 1e van de kalendermaand daaropvolgend. (Bij gedeeltelijke werkhervatting wordt de vergoeding naar rato betaald). Eventueel ten onrechte uitbetaalde bedragen zullen met terugwerkende kracht worden ingehouden.
- 6) Deze regeling geldt niet voor werknemers die voor het woon/werkverkeer gebruik maken van door de werkgever beschikbaar gestelde vervoermiddelen, terwijl met werknemers, aan wie op grond van voor het werk noodzakelijk autogebruik een vergoeding wordt verstrekt, een afwijkende regeling voor de vergoeding van de reiskosten in het woon-werkverkeer kan worden getroffen.
- 7) Indien werknemer verhuist naar een verder gelegen gemeente wordt de reiskostenvergoeding slechts na goedkeuring door de directie verhoogd.



ARTIKEL 16A - THUISWERKVERGOEDING

- 1) Een netto thuiswerkvergoeding wordt uitgekeerd van € 2,15 per dag voor de dagen dat men thuis werkt en niet naar de werkplaats komt.

- 2) De vergoeding zoals beschreven in artikel 16 lid 2 wordt maandelijks gekort voor de dagen dat men thuis werkt waarop anders naar de werkplaats zou worden gereisd; de korting wordt verrekend in de daarop volgende maand. Reiskostenvergoeding geldt daarmee voor de dagen waarop men naar de werkplaats reist, rekening houdend met de in artikel 16 lid 2 genoemde maximale reiskostenvergoeding.



ARTIKEL 17 - AUTOKOSTENVERGOEDING

Werknemer die voor de uitoefening van hun functie gebruik moet maken van hun eigen auto, ontvangen hiervoor een tegemoetkoming op basis van de volgende bepalingen:

- 1) Werknemer, die naar het oordeel van de directie voor de uitoefening van hun functie de beschikking moet hebben over een auto, komen in aanmerking voor:
 - a. een vergoeding per gereden zakelijke kilometer, waarvan de hoogte afhankelijk is van de totale jaarkilometrage alsmede een vergoeding voor het woon-werkverkeer overeenkomstig de daarvoor geldende regeling (art. 17);

of
 - b. een van bedrijfswege ter beschikking gestelde (lease) auto, waarvoor een eigen bijdrage voor privé kilometers kan gelden. De gebruiksvoorwaarden zijn opgenomen in een leaseregeling.
- 2) Werknemers die incidenteel en na vooraf verkregen toestemming van de desbetreffende afdelingsmanager voor dienstdoeleinden van hun eigen auto gebruik maken, ontvangen hiervoor een vergoeding per gereden kilometer. De vergoeding bedraagt €0,19 per gereden zakelijke kilometer en zal worden uitbetaald via de salarisadministratie, rekening houdend met de wettelijke voorschriften inzake inhouding van belasting en/of premie.
- 3) De vergoeding wordt betaald via de salarisadministratie op basis van een gespecificeerde en door de afdelingsmanager voor akkoord geparafeerde declaratie. Bij de uitbetaling worden de wettelijke voorschriften inzake inhouding van belasting en/of premie in acht genomen.
- 4) Ritten, die gerekend kunnen worden tot het normale woon-werkverkeer komen niet voor vergoeding in aanmerking. Wanneer bij ritten huis/kantoor v.v. om dienstredenen van de gebruikelijke route moet worden afgeweken, kunnen alleen de extra gereden kilometers worden gedeclareerd.



ARTIKEL 18 - STUDIEKOSTENVERGOEDING

De werknemers die een studie (gaan) volgen, kunnen in aanmerking komen voor een studiekostenvergoeding, op basis van de volgende voorwaarden:

- 1) Wanneer een werknemer in aanmerking wil komen voor een studiekostenvergoeding, kan hij of zij een aanvraag daartoe indienen bij de personeelsmanager onder opgaaf van de aard en het doel van de voorgenomen studie en de voornaamste bijzonderheden van de te volgen cursus.
- 2) Na ingewonnen advies van de betreffende afdelingsmanager en/of bedrijfsfunctionaris, beslist de directie over het al dan niet toezeggen van de studiekostenvergoeding, waarbij zal worden uitgegaan van de stelregel, dat de studie verband dient te houden met de werkzaamheden van het betreffende personeelslid en/of in het belang van het bedrijf kan worden geacht. Indien een studie aanvraag wordt afgewezen, zal een schriftelijke argumentatie van de redenen daartoe worden overhandigd.
- 3) Bij de vergoeding voor de studiekosten wordt uitgegaan van een normale studieduur en eenmaal examengeld.
- 4) Uitkering van vergoeding vindt plaats nadat is aangetoond dat het lesgeld respectievelijk het examengeld, respectievelijk overige kosten betaald zijn. Uitbetalingen van lesgeldvergoedingen zullen als regel in maandelijkse termijnen plaatsvinden.
- 5) De vergoeding kan worden ingetrokken indien de studie niet serieus wordt aangepakt of onvoldoende vorderingen worden gemaakt.
- 6) Indien het dienstverband tijdens de duur van de studie door de werknemer wordt opgezegd, vervalt de toezegging en worden de reeds in het lopende cursusjaar uitbetaalde vergoedingen teruggevorderd. Bovendien geldt dat:
 - a. Bij een studie welke minder dan € 5.000,- excl. BTW kost:
indien het dienstverband binnen twaalf maanden na beëindiging van de studie wordt opgezegd, dan wordt de over het laatste cursusjaar uitbetaalde vergoeding proportioneel (1/12 voor elke maand die men korter dan de bedoelde twaalf maanden in dienst is) teruggevorderd.
 - b. Bij een studie welke meer dan € 5.000,- excl. BTW kost:
indien het dienstverband binnen vierentwintig maanden na beëindiging van de studie wordt opgezegd, dan wordt de over het laatste cursusjaar uitbetaalde vergoeding proportioneel (1/24 voor elke maand die men korter dan de bedoelde twaalf maanden in dienst is) teruggevorderd.
- 7) In bijzondere gevallen kan van het bovenstaande worden afgeweken.
- 8) Indien een werknemer op last van de werkgever een studie moet volgen en men wordt daarbij door de werkgever gevraagd zich voor die studie op een weekenddag ergens te vervoegen dan geldt daarbij de overwerkregeling van Artikel 6, plus vergoeding van eventuele daadwerkelijk gemaakte extra reiskosten.



- 9) Als de werkgever op grond van de cao of de wet verplicht is scholing te verstrekken om het werk waarvoor de werknemer is aangenomen uit te voeren, dan wordt de scholing kosteloos aangeboden en wordt de benodigde tijd beschouwd als arbeidstijd. Artikel 7:611a lid 2 BW is van toepassing.



ARTIKEL 20 - VAKBONDSCONTRIBUTIE

Werkgever biedt de werknemer jaarlijks de mogelijkheid hun vakbondscontributie aan het eind van het jaar overeenkomstig de geldende fiscale regelgeving fiscaal vriendelijk te laten verrekenen met hun salaris. Deze regeling geldt zolang dit fiscaal mogelijk is.

Gebruik maken van de regeling werkt, in stappen, als volgt:

1. De werknemer bezoekt de website van CNV Vakmensen en klikt rechtsboven op "inloggen". De werknemer kan "Mijn CNV" activeren of direct inloggen met het mailadres en wachtwoord;
2. De werknemer kiest op de eigen profielpagina voor "contributiebrief". De werknemer print en ondertekent de contributiebrief;
3. De werknemer levert de jaaropgave in bij de personeelsadministratie van de werkgever. Dit dient te gebeuren vóór 10 december van het betreffende kalenderjaar;
4. Werkgever verrekent het voordeel eenmalig met het bruto maandsalaris. Daarmee is de contributie fiscaal "verrekend".



ARTIKEL 21 - MEDISCH ONDERZOEK ARBODIENST

Indien daarvoor aanleiding bestaat, is de werknemer gehouden c.q. heeft hij het recht zich door een arts van de arbodienst of eventueel in overleg een arts naar eigen keuze, te laten onderzoeken. Een en ander conform de van kracht en van toepassing zijnde Arbowetgeving.



ARTIKEL 22 - EINDE VAN HET DIENSTVERBAND

- 1) Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan, respectievelijk het aflopen van de werkzaamheden waarvoor het met name is afgesloten.
- 2) Het dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt op de dag voor de ingangsdatum van de AOW van werknemer.
- 3) Het dienstverband voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werknemer of werkgever gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en artikel 7:679 van het Burgerlijk Wetboek of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
- 4) Voorts kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband beëindigen door schriftelijke opzegging met inachtneming van de wettelijke, respectievelijk overeengekomen opzegtermijn. Voor de wettelijke regeling wordt verwezen naar artikel 7:672 BW.
- 5) Nadat een werknemer twee jaar arbeidsongeschikt is zal het dienstverband worden beëindigd. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.
- 6) Op deze procedures, met inbegrip van de vereisten en de opzegtermijnen die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Afhankelijk van de reden voor het ontslag kan nog andere wet- en regelgeving van toepassing zijn, zoals de Wet Melding Collectief Ontslag, de Ontslagregeling of de Uitvoeringsregels van UWV zoals die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.



ARTIKEL 23 - TOEZICHT NALEVING CAO

Het toezicht op de juiste uitvoering van deze overeenkomst zowel naar de geest als de letter zal worden toevertrouwd aan de partijen betrokken bij deze CAO.



ARTIKEL 24 - GEDRAGSREGELS WERKGELEGENHEID

- 1) Per halfjaar zullen, indien gewenst, aan de partijen, betrokken bij de CAO, gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en de bezetting per afdeling, eventueel daaruit blijkende verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
- 2) Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zal de werknemersorganisatie eveneens tijdig tevoren worden geïnformeerd, opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.
- 3) Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal - mede op basis van adviezen van de bedrijfsgezondheidsdienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen dat dezen in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
- 4) Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 2015 en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:
 - a. bij voorgenomen ingrijpende reorganisaties, inkrimping of sluiting van een onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad of ondernemingsraadcommissie en vakorganisatie tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
 - b. in overleg met de vakorganisatie regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, respectievelijk regelingen welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garanderen;
 - c. de vakorganisatie onmiddellijk door de onderneming in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.
- 5) In de geest van de Participatiewet zal Werkgever gedurende de looptijd van de CAO onderzoek doen naar de mogelijke plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking.



ARTIKEL 25 - GESCHILLEN

- 1) Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening bestaat met betrekking tot de interpretatie, de naleving of het toepasselijk zijn van de CAO, te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.

- 2) Wanneer één der partijen tijdens het in punt 1 bedoelde overleg meent, dat zulk een overeenstemming niet te bereiken is, dan wordt het geschil aan de Kantonrechter voorgelegd.



ARTIKEL 26 – WERKGEVERSBIJDRAGE

Jaarlijks zal de werkgever een werkgeversbijdrage van € 600,00 betalen aan het CNV.
Het CNV zal zorgdragen voor facturering.



ARTIKEL 27 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST

- 1) De overeenkomst wordt geacht te zijn aangegaan op 1 januari 2023 voor de duur van 12 maanden, aldus eindigend op 31 december 2023. Zij kan door ondergetekenden door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden worden opgezegd tegen het einde van de contractperiode.
- 2) Zolang geen der partijen tot opzegging van de overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd. Beëindiging van de overeenkomst kan ook dan niet anders plaatsvinden dan door middel van een aangetekend schrijven aan de andere partij, mits een opzegtermijn van drie maanden in acht wordt genomen.
- 3) Indien de CAO door één der partijen wordt opgezegd en na afloop van de loopduur niet is verlengd of een nieuwe CAO is afgesloten, zullen de in de CAO genoemde voorwaarden als individuele arbeidsvoorwaarden van kracht blijven.
- 4) In geval zich buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in loon-en prijspolitiek voordoen, zijn ondergetekenden gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Ondergetekenden zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen der partijen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen der partijen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt geen overeenstemming is bereikt, dan is de partij die de voorstellen aanhangig maakte gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van één maand op te zeggen.
- 5) Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen, dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijzigingen worden gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregel of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om een en ander, met inachtneming van de aldan geldende spelregels te realiseren.



ARTIKEL 28 – ONDERTEKENING

Deze CAO vervangt eventuele voorgaande CAO's, met de ingangsdatum van deze CAO verliezen voorgaande CAO's derhalve hun werking.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde:

te Schiphol-Rijk, op Jun 14, 2023 | 12:27 CEST

VCK Logistics Airfreight B.V.

DocuSigned by:

C27BA5C079D2452...

E.A. Aarsen
Managing director

Partij ter andere zijde:

te Utrecht, op 13 juni 2023

CNV Vakmensen.nl


C. van Binsbergen
Bestuurder Vervoer & Logistiek

A. Stuijvenberg
Controller jun 14, 2023 | 11:10 CEST

DocuSigned by:

81A8BCECDE0C4DE...


P. Fortuin
Voorzitter





BIJLAGE I - SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 1 januari 2023 voor VCK Logistics Airfreight B.V.

SALARISGEBOUW 2023									
Salarisgroep	-	A	B	C	D	E	F	G	H
Leeftijdsalaris*	18	€ -	€ -	€ 969	€ 998	€ -	€ -	€ -	€ -
	19	€ -	€ -	€ 1.163	€ 1.191	€ -	€ -	€ -	€ -
	20	€ -	€ -	€ 1.551	€ 1.579	€ -	€ -	€ -	€ -
Aanvang salaris*		€ 1.938	€ 1.995	€ 2.052	€ 2.109	€ 2.166	€ 2.394	€ 2.622	€ 2.850
Stapgrootte**		€ 46	€ 51	€ 57	€ 63	€ 68	€ 80	€ 91	€ 103
Maximum salaris*		€ 2.394	€ 2.622	€ 2.850	€ 3.078	€ 3.420	€ 3.876	€ 4.446	€ 5.130

FUNCTIEGROEPEN:

* Leeftijd-, aanvang- en maximum salaris is bruto maandsalaris

** Stapgrootte is een bedrag per maand

TOEKENNING TREDEVERHOGINGEN.

- 1) De werkgever kan de werknemer een functieloon toekennen behorende bij een hogere trede in dezelfde functieloonsschaal, dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
- 2) De werknemer zal na verloop van elk functiejaar een beoordeling ontvangen waarbij een salarisverhoging wordt toegekend, die gebaseerd is op één loontrede van de functieloonsschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonsschaal heeft bereikt. De toekenning geschiedt op beoordeling volgens onderstaande tabel:

Beoordeling	# eenheid
Onvoldoende	0 x stapgrootte
Voldoende	0,5 x stapgrootte
Goed	1,0 x stapgrootte
Zeer goed	1,5 x stapgrootte

- 3) Bij aanstelling kan aan de werknemer van 21 jaar en ouder door de werkgever een functieloon, behorende bij een hogere trede uit dezelfde functieloonsschaal worden toegekend dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
 - a. Bij aanstelling van een werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, kan worden bepaald, dat voor de vaststelling en de verhoging van het functieloon wordt afgeweken van zijn leeftijd, dan wel dat hij wordt aangemerkt als volwassen werknemer.



- 4) Indien de werkgever toepassing heeft gegeven aan het gestelde in de leden 1, 3a en 3b, blijft lid 2 onverminderd van toepassing.
- 5) Tijdelijke waarneming:
- De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en behoudt het maandsalaris dat met zijn eigen functie overeenkomt.
 - Indien de tijdelijke waarneming van een hogere functie tenminste 1 maand heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van de duur van de tijdelijke waarneming op de grondslag van het verschilbedrag tussen de aanvangs-maandsalarissen van de twee betrokken functiesalarisschalen. Indien dit verschil minder is dan de hoogte van het bedrag, gelijk aan de periodiek in functiegroep E, dan zal dit laatste bedrag als uitkering gelden.
 - Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
 - Indien de tijdelijke waarneming een onafgebroken periode van 12 maanden heeft geduurd zal de betreffende werknemer in de hoger ingedeelde functie worden geplaatst overeenkomstig het bepaalde in lid 6.
- 6) Definitieve (over)plaatsing in een hoger ingedeelde functie.
- Werknemers, die -eventueel na een opleidingsperiode -definitief in een hoger ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de overeenkomende hogere functie-salarisschaal ingedeeld. Deze overplaatsing zal te allen tijde per de 1e van de maand geschieden.
 - Bij indeling in een hogere functiesalarisschaal van een werknemer die niet meer onder de jeugdschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris tenminste het verschil tussen de aanvangsmaandsalarissen van de twee betrokken functie-salarisschalen. Indien dit verschil minder is dan de hoogte van het bedrag, gelijk aan de periodiek in functiegroep E, dan zal dit laatste bedrag als uitkering gelden.
- 7) Plaatsing in een lager ingedeelde functie.
- Door eigen toedoen of op eigen verzoek.
 - Werknemers, die door eigen toedoen of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - Bij indeling in een lagere functiesalarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die volgens de functiesalarisschaal wordt beloond, bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de aanvangsmaandsalarissen van de twee betrokken functiesalarisschalen. Het nieuwe maandsalaris zal echter nooit meer bedragen dan het "maximum" van de functiegroep waarin de betrokkene ingedeeld wordt.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'AS', located to the right of the 'Paraaf CNV:' label.



- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
 - i. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende functiesalarisschalen ingedeeld.
 - ii. Bij indeling in een lagere functiesalarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer die niet meer onder de jeugdschaal valt, behoudt hij hetzelfde salaris. Indien dit salaris boven het maximum van de nieuwe functiesalarisschaal komt te liggen wordt het verschil tussen het maximum maandsalaris en het feitelijke maandsalaris omgezet in een persoonlijke toeslag.
 - iii. Bij herindeling in een hogere functiesalarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge een structuurwijziging van de op de werknemers van toepassing zijnde functiesalarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

- 8) Leertijd. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende ten hoogste een jaar in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun nieuwe functie overeenkomt.



BIJLAGE II - FUNCTIEBENAMINGEN

Groep	Operations / Customs	F&A / IT	Warehouse	Sales
>H	Manager Airfreight Operations Manager Customs Affairs	Controller		Business Development Director
H				New Business Consultant Account manager
G	Teamleader Airfreight Operations	Assistent Controller	Warehouse Manager	Teamleader Sales
F	Airfreight Forwarder - senior Declarant	Applicatiebeheerder		Airfreight Sales Agent - senior
E	Airfreight forwarder		Transport Planner	Airfreight Sales Agent Management Assistant
D	Airfreight Forwarder - junior Administration Assistant	Medewerk(st)er Debiteurenbeheer Finance Assistant	Warehouse Shiftleader Chauffeur-Warehouse Operator Warehouse Customs Controller	
C			Warehouse Operator	
B				
A				



BIJLAGE III - COLLECTIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

(WGA-gat Verzekering)

- 1) Werknemers zijn verplicht deel te nemen aan de door de werkgever met de Nationale Nederlanden afgesloten collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (de zogenaamde WGA-gat verzekering);
- 2) De premie voor deze verzekering wordt jaarlijks door de verzekeringsmaatschappij vastgesteld zijnde een percentage van het salaris van werknemer;
- 3) De op de hierboven omschreven wijze vastgestelde premie is geheel voor rekening van de werknemer en zal in maandelijkse termijnen op het salaris worden ingehouden;
- 4) Aan de werknemers zal op verzoek een uittreksel van de polisvoorwaarden worden uitgereikt.

Verhaalsrecht WGA premie:

Werkgever maakt jaarlijks gebruik van het zogenaamde verhaalsrecht om de gedifferentieerde WGA premie overeenkomstig geldende regelgeving op de Werknemer te verhalen.



BIJLAGE IV – PROTOCOL

De CAO wijzigingen zijn direct in dit document verwerkt op basis van het geaccepteerde eindbod van 1 december 2022.

Salarisgroei

De salarissen bij VCK Logistics Airfreight BV zullen in 2023 met 6,5% stijgen, echter met een minimum van €250,- bruto per maand.

Dit minimum betekent dat de collega's die vanwege hun rol of schaalpositie een relatief minder hoog salaris hebben, door het minimumbedrag een hoger percentage loonopslag krijgen.

Reiskosten

VCK Logistics Airfreight volgt de overheid als het gaat om reiskostenvergoeding. Per 1 januari 2023 bedraagt de kilometervergoeding € 0,21 per kilometer van 11%. Het maximum wordt verhoogd naar € 210,00.

Thuiswerkvergoeding

VCK Logistics Airfreight volgt de overheid als het gaat om thuiswerkvergoeding. Vanaf 1 januari 2023 bedraagt de thuiswerkvergoeding € 2,15 per dag.

Toeslag avonddienst

Per 1 januari 2023 bedraagt de avonddiensttoeslag € 30,00.

Stand-by toeslag

Per 1 januari 2023 bedraagt de stand-by toeslag € 42,50.

Winstdelingsregeling

De winstdelingsregeling luidt per 1 januari 2023 als volgt:

- a) bij een winst vanaf € 750.000,00 tot en met € 849.999,00: € 600,00
- b) bij een winst vanaf € 850.000,00 tot en met € 949.999,00: € 700,00
- c) bij een winst vanaf € 950.000,00 tot en met € 1049.999,00: € 800,00
- d) bij een winst vanaf € 1.050.000,00 tot en met € 1.599.999,00: €900,00
- e) bij een winst van € 1.600.000,00 of hoger: € 1.000,00
- f) De maximale uitkering bedraagt € 1.000,00.



Generatiepactregeling

VCK Logistics Airfreight zal geen generieke generatiepact regeling implementeren maar blijft kiezen voor maatwerk. Indien er medewerkers zijn die om wat voor reden dan ook het niet kunnen opbrengen om hun pensioen gerechtigde leeftijd in hun functie te bereiken dan zullen we met die bewuste medewerker in gesprek gaan om te bezien wat de beste individuele oplossing voor de problematiek is.

Fietsplan

VCK Logistics Airfreight staat positief tegenover een fietsplan maar de inhoud moet nog juist worden vormgegeven. VCK Logistics Airfreight is voornemens Q1 2023 een fietsplan te implementeren.