



CAO VOOR HET KANTOORPERSONEEL IN DIENST
VAN VERENIGD CARGADOORSKANTOOR B.V.

2012

**CAO VOOR HET KANTOORPERSONEEL OP MAANDSALARIS IN DIENST VAN
VERENIGD CARGADOORSKANTOOR B.V.**

Ondergetekenden:

Verenigd Cargadoorskantoor B.V., te Amsterdam
ter ene zijde

en

de CNV Vakmensen, te Utrecht
ter andere zijde

komen overeen de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aan te gaan.

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Aanstelling en duur van de dienstbetrekking
Artikel 3	Arbeidsduur en arbeidstijden
Artikel 4	Salarissen/Salarisschalen in 2012
Artikel 4a	Winstdelingsregeling
Artikel 5	Roostervrije dagen
Artikel 6	Overwerkregeling
Artikel 7	Feestdagen
Artikel 8	Vakantie
Artikel 9	Vakantietoeslag
Artikel 10	Kort verzuim en buitengewoon verlof
Artikel 11	Betaling bij ziekte of ongeval
Artikel 12	Uitkering bij overlijden
Artikel 13	Ziektekostenverzekering
Artikel 14	Pensioenvoorziening
Artikel 15	Overgangsregeling pensioen
Artikel 16	Jubileumgratificatie
Artikel 17	Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
Artikel 18	Autokostenvergoeding
Artikel 19	Studiekostenvergoeding
Artikel 20	Bedrijfsspaarloonregeling en levensloopregeling
Artikel 21	Compensatie voor vervallen Regeling oudere werknemers
Artikel 22	Einde van het dienstverband
Artikel 23	Toezicht naleving CAO
Artikel 24	Gedragsregels werkgelegenheid
Artikel 25	Geschillen
Artikel 26	Duur van de overeenkomst
Bijlage I	Salarisschalen per 1 januari 2012
Bijlage II	Toepassingsregels salarisschalen
Bijlage III	vervallen
Bijlage IV	Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering
Bijlage V	Protocolafspraken

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 arbeids-overeenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten en vallende onder de hierna omschreven werkingssfeer;
- d.** maand: kalendermaand;
- e.** salaris: het voor de werknemer vastgestelde bruto-maandsalaris exclusief enige toeslag, vergoeding, gratificatie of extra uitkering;
- f.** uurloon: 1/167,916 van het maandsalaris;
- g.** werkingssfeer: deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers die administratieve, of daarmee verband houdende, werkzaamheden verrichten, en wier functie is ingedeeld in één van de functiegroepen C t/m H2 volgens de in bijlage I opgenomen salarisschaal voor kantoorpersoneel; tijdelijk tewerkgestelden zoals de stagiaire, oproepkracht en vakantiewerker worden niet beschouwd als werknemer in de zin van deze overeenkomst. Werknemers wier arbeidsvoorwaarden zijn geregeld in de CAO voor de haven- en aanverwante bedrijven vallen niet onder 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 wordt een proeftijd van twee maanden overeengekomen. De werkgever zal geen proeftijd overeenkomen indien een werknemer direct voorafgaande aan de arbeidsovereenkomst dezelfde functie heeft uitgeoefend ten behoeve van de werkgever.
3. Indien aanstelling voor bepaalde tijd plaatsvindt, wordt tevens vermeld:
 - dat het dienstverband van tijdelijke aard zal zijn;
 - de duur van dit tijdelijk 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. Alvorens het dienstverband wordt aangegaan, vindt voor rekening van de werkgever een geneeskundig onderzoek plaats door een door de werkgever aan te wijzen arts, voor zover aan de functie specifieke medische of gezondheidseisen worden gesteld.
5. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging van de arbeidsovereenkomst, waarin o.a. zijn vastgelegd:
 - de datum van aanvang van het dienstverband;
 - de functie en de functiegroep waarin de werknemer te werk wordt gesteld;
 - het aanvangssalaris.
 - de plaats van tewerkstelling
6. De werknemer ontvangt een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
7. De werknemer, die de in lid 5 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 8:30 en 17:00 uur, waarin een lunchpauze van 3/4 uur is begrepen.
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.

ARTIKEL 4**SALARISSEN/SALARISSCHALEN**

1. Ingaande 1 januari 2012 vindt er een collectieve salarisverhoging plaats. De salarisschalen worden ingaande 1 januari 2012 verhoogd met 2,25 %. De actuele salarissen per 1 januari 2012 zijn vermeld in de als bijlage I aan deze CAO toegevoegde salarisschalen.
2. De regels welke van toepassing zijn op het hanteren van de salarisschalen, zijn opgenomen in bijlage II van deze CAO.

ARTIKEL 4a**WINSTDELINGSREGELING VOOR MEDEWERKERS VAN
VERENIGD CARGADOORSKANTOOR B.V.**

Jaar	: Kalenderjaar (1 januari t/m 31 december).
Winst	: De winst volgens resultaatrekening vóór vennootschapsbelasting.
Primaire winst	: De winst tot een bedrag groot € 400.000,00.
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:

- Indien er in een jaar sprake is van overwinst zoals hierboven gedefinieerd, bestaat er recht op winstuitkering voor de medewerkers die het gehele kalenderjaar in dienst zijn geweest van Verenigd Cargadoorskantoor BV. **Medewerkers met een parttime dienstverband ontvangen de winstuitkering pro rata.**
- De winstuitkering bedraagt:

bij een winst tussen	€ 400.000,00 en € 450.000,00	€ 175,00
bij een winst tussen	€ 450.000,00 en € 510.000,00	€ 225,00
bij een winst tussen	€ 510.000,00 en € 625.000,00	€ 285,00
bij een winst tussen	€ 625.000,00 en € 735.000,00	€ 340,00
bij een winst hoger dan	€ 735.000,00	€ 400,00

De maximale uitkering bedraagt € 400,00.
- De uitkering vindt plaats in de maand juni van het volgend jaar, na vaststelling van de door de accountant goedgekeurde jaarrekening.
- Het recht op een uitkering krachtens deze regeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband voor het moment van uitkering, ook als men het gehele kalenderjaar in dienst is geweest.

ARTIKEL 5

Dit artikel is niet van toepassing voor nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1.1.2007.

ROOSTERVRIJE DAGEN

Per jaar zullen 10 roostervrije dagen worden toegekend.

Roostervrije dagen kunnen slechts in hele dagen worden opgenomen. In principe dient elke maand 1 roostervrije dag te worden opgenomen met uitzondering van de maanden juli en augustus. In onderling overleg tussen leidinggevende en werknemer kan hiervan worden afgeweken.

Indien in een bepaalde maand om wat voor reden dan ook deze roostervrije dag niet is genoten zal deze als vervallen worden beschouwd.

Indien de datum van een roostervrije dag is vastgesteld geeft eventuele arbeidsongeschiktheid of vrijaf om andere redenen op die dag, geen recht op vervangend vrijaf. Ontslag voor de vastgestelde datum van een roostervrije dag geeft geen recht op vervangend vrijaf of compensatie.

De procedure voor de roostervrije dagen is als volgt:

1. Roostervrije dagen worden per afdeling door de desbetreffende manager, in overleg met de werknemer vastgesteld. Voor de aanwijzing moet een redelijke aankondigingstermijn in acht worden genomen. Zoveel mogelijk zal rekening gehouden worden met de wensen van de desbetreffende werknemer.
2. Een reeds aangewezen roostervrije dag kan slechts bij onvoorziene bedrijfsomstandigheden en bij aantoonbare noodzaak worden ingetrokken. In dat geval zal een vervangende roostervrije dag in overeenstemming met de wens van de betrokkene worden vastgesteld.

ARTIKEL 6

OVERWERKREGELING

1. Onder overwerk wordt verstaan, alle arbeid in opdracht van of namens de afdelingsmanager verricht boven de normale arbeidsduur per dag.
2. Overwerk wordt in vrije tijd per overuur als volgt vergoed:

maandag tot en met vrijdag	: 1,35 uur
zaterdagen tot 18.00 uur	: 1,60 uur
zaterdagen na 18.00 uur	: 2,00 uur
zon- en feestdagen (zie art. 7.1)	: 2,00 uur
3. Vergoeding van overwerk in geld kan alleen plaats vinden indien opname in vrije tijd naar het oordeel van de afdelingsmanager door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is. In dat geval wordt de vergoeding als volgt berekend:

maandag tot en met vrijdag	: uurloon + 35%
zaterdagen tot 18.00 uur	: uurloon + 60%
zaterdagen na 18.00 uur	: uurloon + 100%
zon- en feestdagen (zie art. 7.1.)	: uurloon + 100%
4. Voor zaterdagen en zon- en feestdagen geldt een minimum vergoeding van vier uur, behalve voor zaterdagen die in het werkschema zijn opgenomen.
5. 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.
6. De in lid 2 en 3 genoemde vergoedingen gelden alleen wanneer vooraf goedkeuring tot overwerken is gegeven.
7. Voor de berekening van het uurloon wordt het maandsalaris gedeeld door 168. Voor parttimers is dit afhankelijk van de overeengekomen arbeidsduur.
8. Opname in vrije tijd dient in overleg met de afdelingsmanager plaats te vinden binnen drie maanden nadat het overwerk is verricht.
9. Uitbetaling in geld vindt plaats in de maand volgend op die waarin het overwerk is verricht.
10. Bij overwerk, langer dan 2 uur aansluitend op de normale werktijd, zorgt de werkgever voor een maaltijd.
11. De in lid 2 en 3 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 7

FEESTDAGEN

1. Als feestdagen gelden:

nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koninginnedag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, alsmede in lustrumjaren 5 mei (bevrijdingsdag)

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 gelden 2 dagen extra.
Bij 30 dienstjaren gelden 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. VCK past de nieuwe vakantiewetgeving toe zoals die per 1 januari 2012 van kracht is geworden. Daarbij geldt dat in enig kalenderjaar altijd eerst de wettelijke vakantiedagen worden opgenomen en afgeboekt, daarna de bovenwettelijke dagen.
6. Vakanties moeten zo vroeg mogelijk, bij voorkeur voor 1 maart worden aangevraagd en vastgesteld in overleg met de betreffende manager.
7. Snipperdagen moeten eveneens zo tijdig mogelijk worden aangevraagd. Toekenning van bepaalde dagen is afhankelijk van de werkzaamheden, dit ter beoordeling van de betreffende manager. Snipperdagen kunnen als hele en halve dagen worden opgenomen.
8. De Werknemer dient in principe de vakantierechten op te nemen in het jaar waarin het recht ontstaat.
9. Bij beëindiging van het dienstverband zullen te veel c.q. te weinig genoten vakantie-dagen bij de laatste salarisbetaling worden verrekend. Verrekening vindt plaats op basis van het alsdan geldende bruto maandsalaris.

ARTIKEL 9

VAKANTIETOESLAG

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8 % per kalenderjaar over het bruto jaarsalaris. De vakantietoeslag zal in de maand mei, deels als voorschot (over juni t/m december), aan de werknemer worden uitgekeerd. Met bruto jaarsalaris wordt bedoeld het in enig kalenderjaar verdiende en nog te verdienen salaris. Met de laatste salarisafrekening van het jaar kan er derhalve nog een verrekening volgen.
2. De werknemer wiens dienstbetrekking niet het gehele kalenderjaar omvat, ontvangt 8 % over het in het kalenderjaar verdiende salaris.
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.

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:

één dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- 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 40-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;

twee dagen bij:

- huwelijk van de werknemer;
- bevalling van zijn echtgenote;
- overlijden x) van een zijner ouders, schoonouders, of niet inwonende kinderen;

vier dagen bij:

- overlijden x) van zijn/haar echtgeno(o)t(e) 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.
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 een gemeenschappelijke huishouding voeren en de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte hebben gesteld.
7. In onvoorziene gevallen kan buitengewoon verlof worden verleend indien de werkgever oordeelt dat daartoe aanleiding bestaat.
8. De wet "Arbeid en Zorg" is van toepassing.
9. **Sabbatical Leave**
Er is geregeld dat werknemers op individuele wijze kunnen sparen in tijd, sabbatical leave, door de bovenwettelijke vakantiedagen (boven 20 vakantiedagen bij een volledig dienstverband) te sparen met een maximum van 25 dagen. Daarbij is bereikt dat in het jaar van dit speciale verlof de 10 roostervrije dagen direct aansluitend kunnen worden opgenomen. Wel dient men dit vooraf op te geven en één jaar voorafgaand aan het verlof dient men dit te melden aan het management, daar dit organisatorisch moet worden geregeld.

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.

Bij gedeeltelijke werkhervatting in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid vindt de loondoorbetaling conform het volgende plaats:

- 100% van het laatstverdiende loon voor deel dat volledige arbeidsprestatie (en volledige productiviteit) wordt geleverd
 - 70% van het laatstverdiende loon voor dat deel dat geen arbeidsprestatie wordt geleverd.
2. Bij beëindiging van het dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid, (overeenkomstig de WIA wetgeving) zie het bepaalde in artikel 22, lid 5, ontvangt de werknemer een bruto uitkering inééns, overeenkomend met 15% van zijn in het eerste ziektejaar ontvangen jaarsalaris.

ARTIKEL 12

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

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.

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.

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.**

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**PENSIOENVOORZIENING**

Door de werkgever worden de werknemers, die hiervoor krachtens het pensioenreglement in aanmerking komen, ondergebracht in een pensioenregeling, waarvan de bepalingen in pensioenreglement C van pensioenverzekeraar Delta Lloyd zijn vastgelegd. Delta Lloyd verstrekt na aanvang van deelname zo spoedig mogelijk het reglement van de pensioenregeling aan de werknemer.

Voor werknemers die vóór 01.01.2009 indienst traden en toen deelnemer aan de pensioenregeling waren, gelden de bepalingen zoals vermeld in pensioenreglement A.

ARTIKEL 15**OVERGANGSREGELING PENSIOEN**

In het kader van de afschaffing van de VUT regeling per 1 januari 1998 geldt voor werknemers die voor 1950 geboren zijn de overgangsregeling pensioen. De overgangsregeling pensioen is van toepassing op werknemers die voor 1 januari 1998 in dienst waren van Verenigd Cargadoorskantoor B.V. en vallen onder de werkingssfeer van de CAO. De overgangsregeling pensioen geeft recht op een bruto-uitkering vanwege Verenigd Cargadoorskantoor B.V., gebaseerd op 12 maal het bruto salaris dat de werknemer in de laatste volle maand van actieve dienst geniet, verhoogd met vakantietoeslag en geldt vanaf de ingangsdatum pensioen, maar niet eerder dan op 63-jarige leeftijd tot 65-jarige leeftijd.

Geboortejaar	Extra uitkering 63 tot 65 jaar
1949	1%
1948	2%
1947	3%
1946	4%
1945	5%
1944	6%
1943	7%
1942	8%
1941	9%
1940	10%
1939	10%
1938	10%

De uitkeringen die ingevolge deze VUT-regeling gedaan worden, worden met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen herrekend ingeval de uitkeringen later ingaan dan op de in de regeling vastgestelde ingangsdatum.

ARTIKEL 16**JUBILEUMGRATIFICATIE**

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 17**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 voor een fulltime medewerker. Voor parttime medewerkers wordt het aantal dagen nader 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 € 180,00 per maand.

Voorbeeld: fulltime werknemer woont 16 kilometer van zijn werkplaats.

Maximale vergoeding: 214 dagen * 32 kilometer * € 0,19 = € 1.301,12 per jaar.
Werknemer ontvangt maandelijks € 1.301,12/12= € 108,43 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 voorschriften inzake inhouding van belasting en/of premie in acht genomen.
4. Bij arbeidsongeschiktheid langer dan een maand wordt vanaf de 1^e van de maand daaropvolgend geen reiskostenvergoeding uitbetaald. Eventueel ten onrechte uitbetaalde bedragen zullen met terugwerkende kracht worden ingehouden.
5. Indien gebruik wordt gemaakt van een jaar(traject)kaart of kortingkaart en deze vooruit moet worden betaald kan op verzoek van de werknemer, na de proeftijd een voorschot worden verstrekt, dat in de loop van het abonnementsjaar zal worden verrekend. 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, na overlegging van elk nieuw OV-bewijs.
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.

Werknemers die willen verhuizen naar een verder gelegen woonplaats dienen goedkeuring van de directie te krijgen wanneer zij in aanmerking willen komen voor een verhoging van de reiskostenvergoeding.

ARTIKEL 18

AUTOKOSTENVERGOEDING

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

1. Werknemers, die naar het oordeel van de directie voor de uitoefening van hun functie de beschikking moeten hebben over een auto, komen in aanmerking voor:

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

een van bedrijfswege ter beschikking gestelde (lease) auto, waarvoor een eigen bijdrage voor prive-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 premies 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 19

STUDIEKOSTENVERGOEDING

1. De werknemers die een studie (gaan) volgen, kunnen in aanmerking komen voor een studiekostenvergoeding, op basis van de volgende voorwaarden:
2. Wanneer een werknemer in aanmerking wil komen voor een studiekostenvergoeding, kan hij of zij een aanvraag daartoe indienen bij de leidinggevende onder opgaaf van de aard en het doel van de voorgenomen studie en de voornaamste bijzonderheden van de te volgen cursus.
3. 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 studieaanvraag wordt afgewezen, zal een schriftelijke argumentatie van de redenen daartoe worden overhandigd.
4. Bij de vergoeding voor de studiekosten wordt uitgegaan van een normale studieduur en éénmaal examengeld.
5. 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.
6. De vergoeding kan worden ingetrokken indien de studie niet serieus wordt aangepakt of onvoldoende vorderingen worden gemaakt.
7. Indien het dienstverband tijdens de duur der studie door de werknemer wordt opgezegd, vervalt de toezegging en worden de reeds in het lopende cursusjaar uitbetaalde vergoedingen teruggevorderd. Wordt het dienstverband binnen twaalf maanden na beëindiging van de studie 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.
8. In bijzondere gevallen kan van het bovenstaande worden afgeweken.

ARTIKEL 20

BEDRIJFSSPAARLOONREGELING en LEVENSLOOPREGELING

Deze regeling is vervallen per 1 januari 2012.

ARTIKEL 21

COMPENSATIE VOOR VERVALLEN REGELING OUDERE WERKNEMERS

In het kader van de Wet gelijke behandeling geldt dat voor de medewerkers die per 31-12-2005 in dienst zijn én voorafgaand aan de pensioendatum in dienst zijn van VCK men 1 maand volledig vrijgesteld is van dienst en daarbij zal het volledige loon doorbetaald worden. Deze maand is alleen op te nemen in vrije tijd en kan dus niet worden opgevraagd in geld.

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, tenzij anders is overeengekomen, aan het einde van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de werknemer met pensioen gaat.
3. Het dienstverband voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd eindigt door verbreking 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.
4. Voorts kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband beëindigen door schriftelijke opzegging met inachtneming van de wettelijke, respectievelijk overeengekomen opzegtermijn.
5. Nadat een werknemer twee jaar arbeidsongeschikt is, zal het dienstverband worden beëindigd. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.

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

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 zonedig worden toegelicht.

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.

Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal, mede op basis van adviezen van de Arbo-dienst, zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen dat dezen in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.

Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 1975 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 surcéance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

ARTIKEL 25**GESCHILLEN**

Alle geschillen tussen partij ter ene zijde en partij ter andere zijde betreffende uitleg, toepassing of nakoming van deze overeenkomst of uit de arbeidsovereenkomst, worden met uitsluiting van de gewone rechter in hoogste ressort door het scheidsgerecht voor de haven- en aanverwante bedrijven te Amsterdam beslecht.

ARTIKEL 26**DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

De overeenkomst wordt geacht te zijn aangegaan op 1 januari 2012 voor de duur van 12 maanden, aldus eindigend op 31 december 2012.

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.

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.

In geval zich buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in loon- en prijsbeleid 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 een maand op te zeggen.

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 alsdan geldende spelregels te realiseren.

Aldus overeengekomen en getekend op .. november 2012

Partij ter ene zijde:

te Amsterdam, op

Verenigd Cargadoorskantoor B.V.

J. Brauns
General Manager

Partij ter andere zijde:

te Utrecht, op

CNV Vakmensen

voorzitter:
A. A. van Wijngaarden

bestuurder:
T.J. van Rijssel

BIJLAGE I

SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2012

Salarisschalen per 1 januari 2012 voor het kantoorpersoneel Verenigd Cargadoorskantoor.
Bedragen in euro's.

Funciegroepen	C	D	E	F	G 1	G 2	H 1	H 2
Leeftijd								
18 jaar	705	734	792	852				
19 jaar	799	830	879	947				
20 jaar	921	951	1.011	1.070				
21 jaar	1.073	1.099	1.161	1.219				
22 jaar	1.240	1.270	1.329	1.388				
23 jaar	1.459	1.473	1.534	1.590	1.771	1.809	1.842	1.907
Periodieke verhogingen								
Minimaal	24	26	27	31	36	39	43	45
Gemiddeld	39	40	43	47	50	52	55	60
Maximaal	49	51	55	62	70	74	79	87
Maximum salaris	1.979	2.084	2.210	2.385	2.560	2.764	2.964	3.207

De afronding geschied in hele euro's. Voorbeeld € 0,50 wordt afgerond naar boven; € 0,49 wordt afgerond naar beneden.

BIJLAGE II

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen.

Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, waarvan een deel gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer (leeftijdschaal) en een deel, dat op basis van beoordeling wordt doorlopen. De schalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.

2. De werknemer die nog onder de leeftijdschaal valt, ontvangt het salaris dat bij zijn leeftijd is vermeld in bijlage I. Wijziging treedt op met ingang van de eerste van de maand waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt.
3. De werknemer, op wie het gestelde in lid 2 niet van toepassing is, ontvangt tenminste het aanvangssalaris van de van toepassing zijnde functie-salarisschaal.

Eénmaal per jaar te weten op 1 januari wordt eventueel een periodieke verhoging toegepast. Deze zal zijn gebaseerd op de beoordeling over het afgelopen jaar, totdat het maximum van de schaal is bereikt.

- | | |
|--|------------------|
| 1. bij niet voldoen aan de functie-eisen | - geen verhoging |
| 2. bij minimaal voldoen aan de functie-eisen | } verhoging |
| 3. bij voldoen aan de functie-eisen | } volgens |
| 4. bij meer dan voldoen aan de functie-eisen | } salarisschalen |

Alle toe te passen correcties op de salarisschalen en op de individuele salarissen zullen resulteren in een rekenkundige afronding op gehele euro's.

Het maximum van de schaal kan alleen overschreden worden indien een werknemer wegens een regelmatige beoordeling "voldoet aan meer dan de gestelde functie-eisen". In een dergelijk geval kunnen periodieke verhogingen worden toegekend totdat een persoonlijk maximumsalaris ter grootte van 105% van het maximum van de desbetreffende schaal is bereikt.

Het salaris wordt tegen het einde van elke kalendermaand betaalbaar gesteld, onder aftrek van de wettelijke inhoudingen en van door de werknemer aan de werkgever verschuldigde bedragen, voor zover door de werkgever aangetoond c.q. voorgesloten.

4. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het aanvangs-maandsalaris van de betreffende functiesalarisschaal te belonen, kan hem in overeenstemming met die ervaring bij indiensttreding een hoger maandsalaris worden toegekend. Hierbij zal worden zorggedragen dat er geen discrepantie ontstaat tussen nieuwe en in dienst zijnde medewerkers.

5. Tijdelijke waarneming

a. 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.

b. 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 aanvangsmaandsalarissen van de twee betrokken functiesalarisschalen. Indien dit verschil minder is dan de hoogte van het bedrag, gelijk aan de periodiek "voldoet minimaal aan gestelde functie-eisen" in functiegroep E, dan zal dit laatste bedrag als uitkering gelden.

c. 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.

d. 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

a. Werknemers, die - eventueel na een opleidingsperiode - definitief in een hoger ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Deze overplaatsing zal te allen tijde per de 1e van de maand geschieden.

b. 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 functiesalarisschalen. Indien dit verschil minder is dan de hoogte van het bedrag, gelijk aan de periodiek "voldoet minimaal aan gestelde functie-eisen" in functiegroep E, dan zal dit laatste bedrag als uitkering gelden.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen of op eigen verzoek

1. 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 de plaatsing in de lagere functie is geschied.

2. 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.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

1. 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.

2. 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.

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 maand-salaris stijgt. De persoonlijke toeslag stijgt met de prijsindexeringen.

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 durende ten hoogste een jaar in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun nieuwe functie overeenkomt.

BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

1. Indien een medewerker het niet (meer) eens is met de indeling van zijn functie in een bepaalde functiegroep, kan hij in overleg met zijn manager herwaardering aanvragen bij de afdeling personeelszaken. De aanvraag wordt schriftelijk bevestigd.
2. Voor de herwaardering geldt dezelfde procedure als voor een nieuwe functie.
3. Indien de medewerker en de manager het niet eens kunnen worden over de inhoud van de functie of indien een van beiden het niet eens is met de herwaardering kan hij in beroep gaan bij de beroepscommissie. De beroepscommissie bestaat uit een lid aan te wijzen door de directie en twee leden benoemd door de werknemersorganisatie. De commissie wijst zelf haar voorzitter aan.
4. De commissie onderzoekt of de gevolgde procedure correct is geweest. Indien de commissie meent, dat er in de procedure fouten zijn gemaakt, kan zij opdracht geven de procedure opnieuw te starten.
5. De commissie hoort alle direct betrokkenen, in casu de medewerker en de directe manager.
6. Indien zij dat nodig oordeelt kan zij het organisatiebureau van de AAVN om advies vragen. De uitspraken van de commissie zijn bindend.
7. De uitspraak van de commissie dient in het algemeen binnen een termijn van 3 maanden gedaan te worden, gerekend vanaf de datum waarop een beroep is ingediend.

8. Indien het beroep betrekking heeft op de functie-omschrijving van een der leden van de commissie wordt hij vervangen door een ander lid, eveneens benoemd door de werknemersorganisatie.

BIJLAGE III

Vervallen.

BIJLAGE IV

COLLECTIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

1. Werknemers zijn verplicht deel te nemen aan de door de werkgever met de Nationale Nederlanden afgesloten collectieve arbeids-ongeschiktheidsverzekering (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.

BIJLAGE V

PROTOCOL AFSPRAKEN 2012Werkgeversbijdrage:

VCK zal gedurende de looptijd van deze cao een werkgeversbijdrage betalen aan CNV Vakmensen. Deze werkgeversbijdrage zal € 15,00 per werknemer, vallend onder de cao voor het kantoorpersoneel in dienst van Verenigd Cargadoorskantoor B.V., bedragen. VCK zal aan het einde van de looptijd van de cao het aantal in dienst zijnde werknemers doorgeven. Aan de hand van het opgegeven aantal werknemers zal CNV Vakmensen een factuur sturen. Deze zal door VCK voldaan worden.

Eenmalige uitkering:

in januari 2012 wordt een eenmalige uitkering van 0,5% betaald. De eenmalige uitkering wordt berekend over het jaarsalaris van 2011.

Indeling in functiegroepen:

In 2012 wordt per functie bekeken in welke functiegroep de functie thuishoort. In de cao van 2013 worden de functiebenamingen per functiegroep in bijlage I van de cao opgenomen

Pensioen:

Tijdens het periodiek overleg tussen werkgever en CNV Vakmensen zal het pensioen en de veranderende pensioenwetgeving onderwerp van gesprek zijn. Bij de cao bespreking in 2012 worden nadere afspraken gemaakt over de pensioenregeling.

Levensfasebeleid:

Levensfasebeleid is van belang om gezond langer te kunnen werken. Dit begint al op jonge leeftijd. In 2012 wordt geïnterviewd welke behoeften de werknemer heeft in de verschillende fasen van zijn/haar leven. Hiervoor zal de hulp ingeroepen worden van een extern adviesbureau. Op basis van de resultaten van dit onderzoek worden bij de cao besprekingen in 2012 nadere afspraken gemaakt. Ook is dan meer bekend over de vitaliteitsregeling die op 1 januari 2013 ingaat.

Cao boekje:

De cao zal door VCK aan alle werknemers digitaal verstrekt worden.

Vakbondscontributie:

Werkgever biedt werknemers jaarlijks aan het eind van het jaar de mogelijkheid hun vakbondscontributie overeenkomstig de fiscale regelgeving fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris.

De fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie maakt deel uit van de werkkostenregeling.

Intentieverklaring werkgelegenheid:

In verband met de uitzonderlijke economische omstandigheden wordt onderstaande bepaling eenmalig opgenomen in de cao.

VCK zal zich tot het uiterste inspannen om de werkzekerheid van de huidige (op 1 januari 2012 in dienst) werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, tot en met einde looptijd van de CAO 2012 veilig te stellen. Bij wijziging van bedrijfseconomische omstandigheden, disfunctioneren of gewichtige resp. dringende redenen om het dienstverband te verbreken, kan geen aanspraak worden gemaakt op deze werkzekerheidsinspanning.

Mocht onverhoopt de economische crisis grotere negatieve financiële gevolgen hebben, dan zullen partijen in het geval van belangrijke personele ingrepen, in overleg treden.

Werknemers met een contract voor bepaalde tijd dat uitsluitend als gevolg van de slechte bedrijfseconomische situatie van het bedrijf niet is of wordt verlengd, krijgen als het arbeidsaanbod binnen VCK weer aantrekt en bij gebleken geschiktheid, voorrang boven andere externe kandidaten.

Deze intentieverklaring heeft werking t/m 31 december 2012.