

**CAO voor de Vleessector****HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN****Artikel 1a Werkings sfeer**

De onderhavige CAO bevat de regels die in acht moeten worden genomen bij arbeidsovereenkomsten en andere overeenkomsten tot het verrichten van arbeid tussen:

1. de werkgever bedoeld in artikel 1b lid 4 en/of
2. de werknemer bedoeld in artikel 1b lid 5 De werkgever als bedoeld in artikel 1b lid 4, die niet is aangesloten bij een van de contracterende werkgeversorganisaties en in dienst zijnde werknemer als bedoeld in artikel 1b lid 5 dienen bij een tussen hen aangegane (arbeids)overeenkomst in ieder geval de algemeen verbindend verklaarde bepalingen na te komen<sup>1</sup>.

**Artikel 1b Definities**

In deze CAO worden de volgende definities gehanteerd:

1. Onder 'onderneming in de vleessector' wordt verstaan:
  - a. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met een of meerdere van de volgende werkzaamheden:
    - slachten van dieren m.u.v. pluimvee, wild en konijnen;
    - afsnijden of anderszins bewerken van geslachte dieren (m.u.v. pluimvee, wild en konijnen);
    - bewerken van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;
    - verhandelen van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;met uitzondering van ondernemingen wier werkzaamheden bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van darmen en andere, niet voor menselijke consumptie bestemde, organen en met uitzondering van ondernemingen zonder productiebewerkings of verwerkingsfuncties. (NB: al het andere dan darmen en niet voor menselijke consumptie bestemde organen is vlees in het kader van deze cao, zo ook bv. Koppen en huiden).
  - b. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan bovenstaande worden verricht wordt, indien meer CAO's van toepassing kunnen zijn, gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort.
2. Onder 'inleenbedrijf in de sector' wordt verstaan:
  - a. de rechtspersoon of natuurlijke persoon, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector in de zin van lid 3 van dit artikel, die in de regel een of meer van zijn werknemers arbeid laat verrichten binnen ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming met die ondernemingen, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector.
  - b. Onder inleenbedrijf in de sector wordt niet verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor minder dan 50% van de totale loonsom werknemers in ondernemingen in de vleessector zoals bedoeld in artikel 1b lid 1 wordt tewerkstelt.
  - c. Onder inleenwerk worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.
3. Onder 'uitzendbedrijf in de sector' wordt verstaan:
  - a. de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom uitzendkrachten ter beschikking stelt van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek.
  - b. Onder uitzendbedrijf in de sector wordt echter niet verstaan het uitzendbedrijf dat aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
    - De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, én
    - De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van onderhavige CAO omschreven én

---

<sup>1</sup> Volgt uit Wet AVV

- De werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, zoals nader gedefinieerd in artikel 1, lid 1 en 2, en artikel 2 van het Besluit Indeling Uitzendbedrijven van het LISV d.d. 6 oktober 1999, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 49 van 9 maart 2000. Zodra dit besluit in werking treedt, geldt alsdan dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voorzover dit door de uitvoeringsinstelling dan wel het LISV is vastgesteld, én
- De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO voor de Vleessector én
- De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

4. Onder werkgever wordt verstaan:

de rechtspersoon of natuurlijke persoon die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 1, 2 en 3 van dit artikel.

5. a. Onder werknemer wordt verstaan:

Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.

b. Met de werknemer als bedoeld onder 5a) wordt gelijk gesteld de zelfstandige zonder personeel in de zin van lid 7 van dit artikel indien en voorzover deze in de regel werkzaam is voor één opdrachtgever (onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf) in de sector.

6. Flexibele arbeidscontractant (niet vallend onder lid 5):

a. hieronder moeten worden begrepen: uitzendkracht: dit is een arbeidskracht in dienst van ondernemingen die activiteiten verrichten op het terrein van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, anders dan in artikel 1b lid 3 onder a. inleenkraft: dit is een arbeidskracht die te werk wordt gesteld door, of door bemiddeling van, de inleenbedrijven anders dan in artikel 1b lid 2 onder a.

b. Op de uitzendkracht en inleenkraft, genoemd onder a, zijn de bepalingen op het terrein van lonen en toeslagen van deze CAO van toepassing.

c. Het in lid b gestelde geldt niet gedurende de eerste 3 maanden dat de uitzend- en/of inleenkraft ten behoeve van de werkgever werkzaam is. Voor de berekening van deze periode worden alle weken geteld waarin enige arbeid is verricht in de vleessector. Indien 3 maanden niet in de sector is gewerkt begint de telling opnieuw.

7. Zelfstandige Zonder Personeel in de sector (ZZP)

Onder zelfstandige zonder personeel in de sector (ZZP) wordt verstaan:

de natuurlijke persoon die persoonlijk arbeid verricht tegen beloning ten behoeve van een onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf in de sector in de zin van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel indien en voorzover voldaan is aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

- het betreft werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 en/of lid 2c van dit artikel en
- hij/zij heeft zelf geen personeel in dienst en
- hij/zij verricht de werkzaamheden niet onder leiding en gezag van een werkgever in de sector, d.w.z. is niet werkzaam onder leiding en gezag van een onderneming in de vleessector, een inleenbedrijf in de sector of een uitzendbedrijf in de sector, noch van enige andere werkgever in of buiten de sector
- hij/zij werkt voor eigen rekening en risico
- hij/zij werkt in de regel voor meer dan één opdrachtgever.

8. Vaste Commissie:

Een door de contractanten van deze cao ingestelde commissie, die een aantal in deze cao en het daarbij behorende Reglement vermelde taken heeft.

9. Functieniveau:

een aantal in bijlage I van de cao gedefinieerde activiteiten, die binnen een loongroep zijn ingedeeld.

10. Loongroep:

een aantal opeenvolgende bruto loonbedragen, betrekking hebbende op activiteiten in de productieafdelingen en op activiteiten ten behoeve van de productie.

11. Loonstructuur:

de structuur, die wordt gevormd door de functieniveaus en de loongroepen.

12. Persoonlijke toeslag:

de toeslag die de werknemer ontvangt, teneinde een achteruitgang in inkomen te voorkomen, die kan zijn ontstaan wegens invoering van de loonstructuur in 1988 of het afschaffen van de uitkeringen

wegens langdurig dienstverband. De persoonlijke toeslagen kunnen worden uitgedrukt in centen per uur, of in een vast bedrag per betalingsperiode.

12. a. Basisweekloon:

loon genoemd in de bij deze cao behorende loontabel (zie bijlage II).

12. b. Basisuurloon:

1/36 van het basisweekloon dan wel basis overeengekomen loon, exclusief de toeslag op grond van artikel 22a CAO Vleessector.

13. Ploegenarbeid:

- Het betreft 2 of meer groepen van onderscheidende werknemers.
- Er moet sprake zijn van het daadwerkelijk overdragen van werkzaamheden.
- Overlap van diensten maximaal 1 uur per dienst.
- De diensten dienen afwisselend te zijn en elkaar op te volgen.
- De diensten bestrijken regelmatig en systematisch ongunstige uren.
- Werknemers moeten alle voorkomende diensten in het ploegenrooster in regelmaat draaien.

14. Dienstrooster:

dit is een door de werkgever wekelijks opgesteld overzicht waarop per werknemer is vermeld op welke tijdstippen arbeid moet worden verricht.

15. Levenspartner:

is degene (van verschillend of gelijk geslacht) met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert terwijl geen sprake is van een huwelijk tussen beide personen of bloedverwantschap in de eerste of tweede graad. Van een gezamenlijke huishouding is alleen sprake indien twee ongehuwde personen voorzien in gezamenlijke huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van

de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Voor erkenning als levenspartner in de zin van deze cao moet de levenspartner worden aangemeld bij de werkgever en de gezamenlijke huishouding moet blijken uit de tariefgroepindeling bij de loonbelasting.

16. CAO bedragen:

alle in deze CAO genoemde bedragen zijn bruto bedragen in euro's.

## **Artikel 2 Toepassing CAO Vleessector**

De artikelen 12, 14 tot en met 21, 23 tot en met 26, 28 en 29 van deze cao zijn niet toepasselijk op:

- bewakingspersoneel
- administratief personeel
- leidinggevend personeel
- verkoopkundig personeel
- hoger technisch personeel

voorzover hun loon exclusief toeslagen meer bedraagt dan het loon genoemd in Loonniveau F, functieperiodiek 11 van deze cao.

De artikelen 12, 25 en 28 van deze cao zijn niet van toepassing op chauffeurs buitenland.

## **HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 3 Dienstverband voor (on)bepaalde tijd**

Iedere arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan.

### **Artikel 4 Proeftijd**

1. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd. Deze termijn kan in de individuele arbeidsovereenkomst worden verkort.

2. Geen proeftijd zal gelden als:

- a. met dezelfde werknemer binnen 3 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
- b. de werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst al een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had bij de werkgever.

c. de werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest als uitzendkracht bij de werkgever.

#### **Artikel 5 Afroepcontracten en stagiaires**

- Het is niet toegestaan een dienstbetrekking aan te gaan op basis van een afroepcontract.
- Stagiaires mogen geen reguliere arbeidsplaats innemen.

#### **Artikel 6 Deeltijdarbeid**

1. Indien zich in een bedrijf voltijds vacatures voordoen hebben deeltijdwerkers het recht om bij voorrang naar de functie te solliciteren.
  2. Voorzover in deze cao niet anders is bepaald ontvangen deeltijdwerkers naar rato dezelfde rechten uit de cao als voltijdwerkers.
  3. Bij een deeltijdwerker is eerst van overuren sprake als er ook voor een voltijder sprake zou zijn van overuren.
  4. Deeltijdwerkers hebben dezelfde rechten als voltijdwerkers inzake medezeggenschap.
  5. Medewerkers die in deeltijd willen werken, kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven conform Wet Aanpassing Arbeidsduur.
- De werkgever zal zijn beslissing in dit verband schriftelijk aan de werknemer mededelen. Indien de werkgever een verzoek van werknemer om in deeltijd te werken afwijst, zal hij de motivatie voor deze weigering vermelden conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

#### **Artikel 7 Einde dienstverband door opzegging**

1. Het dienstverband neemt, behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek en behalve in geval van ontslag tijdens de proeftijd, voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst een einde door opzegging met inachtneming van de volgende termijnen:

**voor de werkgever**, conform art 7:672 lid 2 BW

Voor de werknemer die korter dan 5 jaar in dienst is 1 maand

Voor de werknemer die 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar in dienst is 2 maanden

Voor de werknemer die 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar in dienst is 3 maanden

Voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is 4 maanden

**voor de werknemer** 1 maand.

2. Werknemers die op 31 december 1998 de leeftijd van 45 jaar of ouder hadden en sindsdien in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, behouden de opzegtermijn die op dat moment gold (d.w.z. tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking, na de meerderjarigheid van de werknemer, hele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken;

vermeerderd met 1 week voor ieder jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij werkgever in dienst is geweest, met eveneens een maximum van 13 weken). Deze opzegtermijn blijft "bevroren" totdat eventueel uit toepassing van art 672 lid 2 BW een langere opzegtermijn zou gaan gelden.

3. Voor commerciële en leidinggevende functies (salarisschaal F9 of hoger) kan een langere opzegtermijn worden bedongen. In dat geval zal de opzegtermijn voor werkgever gelijk zijn aan die van werknemer, of zoveel langer als uit toepassing van art 7:672 lid 2 Burgerlijk Wetboek volgt.

4. Vanaf de dag dat tussen partijen:

a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Deze laatste zinsnede is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

b. meer dan 2 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Uitzendperiodes bij diezelfde werkgever voorafgaand aan een eventuele arbeidsovereenkomst gelden als één arbeidsovereenkomst.

5. Opzegging dient zodanig plaats te vinden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de betalingsperiode.

#### **Artikel 8 Ontslagbescherming arbeidsongeschikte werknemer**

De werkgever zal alles in het werk stellen om te voorkomen dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten worden ontslagen. Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte mag niet worden ontslagen, tenzij de werkgever in het kader van de ontslagaanvraag aan het CWI kan aantonen dat er in de onderneming geen enkele aangepaste arbeidsplaats geschikt en beschikbaar is.

#### **Artikel 9 Nevenwerkzaamheden**

Indien de werknemer enigerlei arbeid voor derden gaat verrichten of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij vooraf schriftelijk toestemming aan de werkgever te vragen. De werkgever kan de werknemer verbieden nevenfuncties uit te oefenen, als de werknemer door die werkzaamheden zijn eigen functie niet meer naar behoren kan vervullen.

#### **Artikel 10 Einde dienstbetrekking bij het bereiken van de vijftenzestigjarige leeftijd**

Ongeacht het bepaalde in artikel 7 eindigt het dienstverband van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, met de aanvang van de kalenderweek die volgt op de kalenderweek waarin de werknemer de vijftenzestigjarige leeftijd bereikt.

#### **Artikel 11 Werkkleding**

De werkgever is verplicht de aanschaf en het onderhoud van de door hem voorgeschreven bedrijfskleding en het door hem voorgeschreven schoeisel voor zijn rekening te nemen. Daar waar de Arbeidsomstandighedenwet persoonlijke beschermingsmiddelen, bijvoorbeeld in het kader van BSE, voorschrijft, zal de werkgever in deze middelen voorzien.

### **HOOFSTUK 3 ARBEIDSTIJD**

#### **Artikel 12 Arbeidstijd**

1. De werkgever stelt met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden de arbeidstijden vast binnen de volgende grenzen.
2. Voor werknemers geldt een minimum wekelijkse rusttijd van hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur). Voorts geldt een minimum dagelijkse rust van 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur).
3. De arbeidstijd (structureel) bedraagt maximaal 9,5 uur per dienst, 45 uur per week en gemiddeld 36 uur per week per 4 weken (144 uur), met een minimum van 32 en een maximum van 45 uur per week.
4. De bruto arbeidsduur op jaarbasis bij een volledig dienstverband bedraagt:
  - het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdag en zondagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,2 uren.

De bruto arbeidsduur bedraagt in 2005 1872 uren, in 2006 1857,6 uren en in 2007 1879,2 uren.

De netto arbeidsduur op jaarbasis bij een volledig dienstverband bedraagt:

- het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdag en zondagen in dat jaar vermenigvuldigd met 7,2 uren, verminderd met de vakantie-uren zoals bedoeld in artikel 38 lid 1, verminderd met het aantal feestdagen zoals bedoeld in artikel 13 lid 1 voor zover deze feestdagen niet op een zaterdag of zondag vallen, vermenigvuldigd met 7,2 uren.

De netto arbeidsduur bedraagt in 2005 1670,4, in 2006 1648,8 en in 2007 1656 uren.

Hierbij moet nog rekening gehouden worden met de rechten op betaald verlof toegekend in andere artikelen in deze CAO.

Er wordt voor de snipper/vakantiedag evenveel uren afgeschreven als het rooster lang was op die betreffende dag.

5. De arbeidstijd bij overwerk (incidenteel) bedraagt maximaal 11 uur per dienst, 50 uur per week, en gemiddeld 45 uur per week per 4 weken (180 uur).

6. Indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur) geldt een minimum rusttijd na nachtdienst die eindigt na 02.00 uur van 14 uur en een minimum rusttijd na een reeks nachtdiensten van 48 uur. De arbeidstijd (structureel) per nachtdienst bedraagt maximaal 8 uur. Het maximum aantal

nachtdiensten is 10 per 4 weken en 35 per 13 weken, dan wel ten hoogste 20 uren arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur in elke periode van 2 achtereenvolgende weken. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is 5. De arbeidstijd bij overwerk (incidenteel) bedraagt maximaal 9 uur per nachtdienst en gemiddeld 40 uur per week per 4 weken (160 uur).

7. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 5,5 uur geldt een pauze (zijnde een tijdruimte van minimaal 1/4 uur) van een 1/2 uur.

Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur geldt een pauze van 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten.

Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 10 uur geldt een pauze van 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten.

De pauze vangt aan na afronding van alle eventuele tussentijdse hygiënische handelingen en eindigt voor aanvang van alle eventuele tussentijdse hygiënische handelingen.

8. De zaterdag kan voor alle bedrijfsactiviteiten vanaf 2<sup>e</sup> snit als normale werkdag worden ingeroosterd. Nadat instemming is verkregen van de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan de werknemersorganisaties, op het rooster wordt het werkgeversvoorstel ter toetsing op de relevante CAO-bepalingen aan de Stichting Kwaliteit van de Arbeid voorgelegd. Werknemers kunnen binnen een vijfdaagse werkweek in principe 1 maal per 4 weken, maar maximaal 13 weken per kalenderjaar, op zaterdag verplicht worden ingeroosterd. Werknemers kunnen wel op vrijwillige basis voor meer zaterdagen worden ingeroosterd.

Bedrijven kunnen lokale afspraken maken met werknemersorganisaties over locatie specifieke wensen.

9. Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging met inachtneming van het bepaalde in artikel 13 lid 2 daarmee instemt. Tevens zal er melding aan de vakverenigingen plaatsvinden.

10. Voor werknemers van 16 of 17 jaar geldt in afwijking van c.q. in aanvulling op hetgeen in de vorige leden van dit artikel is bepaald, het volgende.

De wekelijkse rust bedraagt minimaal 36 uur per periode van 7 x 24 uur. De dagelijkse rust bedraagt minimaal 12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur is begrepen. Indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij. De arbeidstijd (structureel en incidenteel) bedraagt maximaal 9 uur per dienst, 42 uur per week en gemiddeld 36 uur per week per 4 weken (144 uur), met een minimum van 32 en een maximum van 45 uur per week. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 4,5 uur geldt een pauze, zijnde een tijdruimte van minimaal 1/4 uur, van een 1/2 uur. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur geldt een pauze van 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten. Voor de toepassing van de normen uit dit lid geldt dat de schooltijd wordt gelijk gesteld met de arbeidstijd.

11. Werknemers met een contract van 32 uur en meer dienen minimaal een dagdeel te worden ingeroosterd (3,6; 4 of 4,5 uur afhankelijk van het rooster).

12. Voor medewerkers met wisselende diensten zal, uiterlijk op de donderdag 10 dagen voorafgaand aan de betreffende werkweek, een rooster voor informatieve doeleinden worden opgesteld.

13. Betaalde werktijd in het kader van hygiënehandelingen: de tijd gemoeid met tussentijdse hygiënische handelingen, waaronder wordt verstaan alle hygiënische handelingen aan gereedschappen en persoonlijke

beschermingsmiddelen door de werknemer die in opdracht van de werkgever uitgevoerd dienen te worden, inclusief het wassen van de handen voor zover dit plaatsvindt direct bij het betreden of verlaten van de werkplek.

### **Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen**

1. Met uitzondering van de in lid 2 genoemde gevallen wordt geen arbeid verricht op zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen en op de nationale feestdag, 30 april. Tevens wordt geen arbeid verricht op 5 mei, indien deze dag in een jaar valt, dat eindigt op een 0 of op een 5.

2. Voorzover nodig is arbeid op deze dagen toegestaan, onder de volgende voorwaarden.

a. Voor onverwachte en noodzakelijke reparaties die niet kunnen worden uitgesteld en voor die reparaties en werkzaamheden, die gedurende de bedrijfstermijn niet plaats kunnen vinden.

b. Indien en voorzover producten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achter uit te gaan.

c. Indien en voorzover arbeid nodig is voor verlichting, verwarming, drogen, en koelen.

d. Voor arbeid in ploegdienst, met dien verstande dat op zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen om 22.00 uur mag worden begonnen aan de voorbereidende werkzaamheden zodat om 24.00 uur de ploeg de arbeid kan aanvangen.

3. a. Iedere werknemer heeft, indien hij niet werkt op één van de hierna genoemde dagen, recht op doorbetaling van het loon. Het betreft:

algemeen erkende christelijke- en nationale feestdag (30 april) en, indien van toepassing, 5 mei, mits deze vallen op een voor werknemer geldende werkdag. In geval de werknemer toch moet werken conform lid 2 ontvangt de werknemer zijn loon verhoogd met 80% conform artikel 25 lid 4. Daarnaast heeft hij in dat geval recht op compenserende vrije tijd van het aantal gemaakte uren op de feestdag in de vorm van een aaneengesloten periode. Slechts indien de vrije tijd niet kan worden genoten dient deze compenserende tijd tegen 100% te worden uitbetaald.

b. Onder loon dient in dit artikel te worden verstaan, het loon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief de overwerktoeslagen, berekend over de laatste 13 weken tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt.

4. Roostervrije dagen mogen niet samenvallen met betaalde feestdagen, genoemd in lid 1 van dit artikel.

## **HOOFDSTUK 4 SALARIS EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN**

### **Artikel 14 Algemeen**

1. De werkgever deelt werknemers in één van de loongroepen van de in bijlage II genoemde loontabel in en wel op basis van de in bijlage I opgenomen functieniveau-indeling. Voor de indeling in een CAO functieniveau is bepalend welke werkzaamheden feitelijk verricht worden.

2. De werkgever is bij aanvang van de dienstbetrekking verplicht, de werknemer mede te delen, op welk functieniveau hij wordt ingedeeld.

Deze verplichting geldt ook bij wijziging van de functieniveau-indeling.

3. De loongroepen in de loontabel (bijlage II), hebben een minimumkarakter.

4. Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over de indeling in een functieniveau kan beroep bij de Vaste Commissie worden ingesteld.

5. Iedere vakvolwassen werknemer wordt in beginsel bij indiensttreding ingedeeld in functieperiodiek 0 van de voor zijn functieniveau geldende loongroep.

### **Artikel 15 Toepassing leeftijdschalen**

1. Voor de werknemer, die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, geldt de bij de loontabel behorende leeftijdsschaal. (Dit heeft slechts betrekking op werknemers in schaal I)

2. De jeugdige werknemer in schaal I, die een hogere leeftijd bereikt, verkrijgt het volgens de leeftijdsschaal daarbij horende basisloon, in de betalingsperiode die volgt op het bereiken van deze hogere leeftijd.

### **Artikel 16 Persoonlijke toeslagen ontstaan door invoering loonstructuur in 1988**

1. Indien bij de invoering van de loonstructuur in 1988 een Persoonlijke Toeslag is ontstaan dan kan deze als volgt worden afgebouwd:

- bij promotie
- bij de overgang naar een hogere leeftijd in de leeftijdsschaal
- bij overgang naar een hogere functieperiodiek
- bij een loonsverhoging zonder bestemmingskarakter (initieel, bij promotie of functiewijziging
- bij loonvorming, boven de in de cao opgenomen loonschalen, indien dat via overleg tussen cao-partijen tot stand komt.

2. Geschillen over de afbouw van de Persoonlijke Toeslagen kunnen aan de Vaste Commissie worden voorgelegd.

### **Artikel 17 Toekennen van functieperiodieken**

1. Een werknemer zal jaarlijks per 1 januari in een hogere functieperiodiek worden ingedeeld, tot het maximum aantal functieperiodieken in de functiegroep waarin hij is ingedeeld, is bereikt, indien deze werknemer gedurende een geheel jaar de functie heeft uitgeoefend.
2. In afwijking van lid 1 is de werkgever bevoegd de werknemer in geval van slecht functioneren of onbehoorlijk gedrag een functieperiodiek te onthouden, indien de werkgever de werknemer tussentijds ten minste tweemaal heeft gewaarschuwd, bij aangetekend schrijven en met redenen omkleed.
3. Een werknemer die na 30 juni van enig jaar in dienst treedt, ontvangt per 1 januari daaropvolgend geen functieperiodiek.

### **Artikel 18 Tijdelijke waarneming**

1. a. De werknemer, die tijdelijk wordt belast met werkzaamheden die vallen onder de functieomschrijving van een hoger functieniveau, blijft voor een jaar ingedeeld in zijn oude loongroep.  
b. Indien de tijdelijke waarneming in het hogere functieniveau langer dan 1 jaar heeft geduurd, wordt de werknemer na dat jaar ingedeeld in de bij de functie behorende loongroep.
2. Gedurende deze tijdelijke waarneming, ontvangt de werknemer een toeslag ten bedrage van het verschil tussen de beide loongroepen bij functieperiodiek 0.
3. Deze toeslag vervalt bij beëindiging van de tijdelijke waarneming.

### **Artikel 19 Definitieve indeling in een hoger functieniveau**

1. De vakvolwassen werknemer, die in een hoger functieniveau wordt ingedeeld ontvangt het daarbij behorende basisloon, met ingang van de betalingsperiode die volgt op de betalingsperiode waarin de indeling in het hogere functieniveau heeft plaatsgevonden.
2. Het basisloon van deze vakvolwassen werknemer wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de oude en de nieuwe loongroep bij functieperiodiek 0 dan wel verhoogd met het bedrag dat nodig is, opdat het nieuwe loon van deze werknemer gelijk is aan het eerstkomende bedrag van de bij dat functieniveau behorende loongroep.

### **Artikel 20 Indeling in een lager functieniveau**

1. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek.
  - a. De werknemer, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek, wordt ingedeeld in een lager functieniveau wordt volgens de daarbij behorende loongroep uitbetaald met ingang van de betalingsperiode, die volgt op de betalingsperiode, waarin de indeling in het lagere functieniveau heeft plaatsgevonden.
  - b. Het basisloon van deze werknemer wordt dan verlaagd met het verschil tussen de loongroepen bij functieperiodiek 0 van de twee functieniveaus dan wel zoveel meer als nodig is opdat het nieuwe basisloon van deze werknemer in overeenstemming is met het eerstkomende lagere bedrag van de bij dat functieniveau behorende loongroep.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
  - a. Wordt een werknemer door bedrijfsomstandigheden, zoals het opheffen van functies, op een lager functieniveau ingedeeld, dan wordt hem door het toekennen van functieperiodieken van het loonniveau dat bij dat functieniveau hoort een basisloon toegekend dat gelijk is aan zijn oude basisloon.
  - b. Is het toekennen van functieperiodieken niet toereikend, dan wordt het verschil tussen de hoogste functieperiodiek en het oude basisloon overbrugd door een toeslag.
  - c. De werknemer heeft 6 maanden aanspraak op deze toeslag.
3. Op medisch advies
  - a. Voor een werknemer, die op medisch advies, bijvoorbeeld wegens een wijziging in zijn lichamelijke of geestelijke gesteldheid, op een lager functieniveau wordt ingedeeld, geldt het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
  - b. Wordt de werknemer ingedeeld op een functieniveau, dat meer dan één functieniveau lager is dan zijn oude functieniveau, dan wordt deze werknemer per 12 maanden telkens slechts één functieniveau teruggeplaatst.
  - c. Wordt een werknemer gedurende een of meer perioden op medisch advies wegens dezelfde oorzaak op een lager functieniveau ingedeeld, dan worden deze perioden beschouwd als een geheel.



4. Voordat een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op medisch advies op een lager functieniveau kan worden ingedeeld, moet eerst worden nagegaan of indeling in een andere functie op hetzelfde functieniveau mogelijk is.

5. Een werknemer, die na het bereiken van de 53-jarige leeftijd wegens bedrijfsomstandigheden of op medisch advies in een lager functieniveau wordt ingedeeld, behoudt zijn oorspronkelijke basisloon totdat

hij de VUT-gerechtigde, dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

6. a. De regeling van de leden 2, 4 en 5, betreffende de indeling in een lager functieniveau als gevolg van bedrijfsomstandigheden, geldt niet in geval van een ingrijpende reorganisatie.

b. Onder ingrijpende reorganisatie dient in dit artikel te worden verstaan een zodanige wijziging in de totaliteit van de onderneming, dat daardoor belangrijke veranderingen ontstaan in de positie van een - ten opzichte van de totale personeelsbezetting – belangrijk aantal personeelsleden. Een dergelijke regeling heeft een eenmalig karakter en wordt als zodanig behandeld.

### **Artikel 21 Niet in de loontabel opgenomen lonen**

1. De lonen van:

- monteurs
- automonteurs
- hulpmonteurs
- timmerlieden
- schilders
- metselaars
- machinekamerpersoneel
- stokers

worden door de werkgever vastgesteld in overeenstemming met het ter plaatse geldende loon voor werknemers in de betreffende functie.

2. a. Een chauffeur wordt als chauffeur binnenland aangemerkt als hij overwegend werkzaamheden verricht die zijn gericht op binnenlands goederenvervoer. Voldoet een chauffeur niet aan dit criterium, dan wordt hij aangemerkt als chauffeur buitenland.

b. Werkt een chauffeur binnenland in enige betalingsperiode meer dan 10 werkdagen buiten Nederland, dan valt hij voor die periode onder de categorie chauffeur buitenland. Werkt een chauffeur buitenland in enige betalingsperiode meer dan 10 werkdagen binnen Nederland, dan valt hij voor die periode onder de categorie chauffeur binnenland.

c. Na overleg tussen werkgever en chauffeur kan deze worden geplaatst in de categorie chauffeur binnenland dan wel chauffeur buitenland.

### **Artikel 22 Aanpassing lonen**

1. Per 1 juli 2005 worden de feitelijke lonen verhoogd met 1,25% en per 1 juli 2006 worden de feitelijke lonen verhoogd met 1,25%. In dit percentage wordt de automatische prijscompensatie geacht inbegrepen te zijn. Indien de lonen per 1 juli 2005 in het bedrijf niet zijn verhoogd, moet de verhoging van 1 juli 2005 over de feitelijke lonen uiterlijk 31 januari 2006 verhoogd worden.

2. De prijscompensatie wordt tweemaal per jaar berekend namelijk in juli van enig jaar aan de hand van het procentuele verschil tussen de afgeleide prijsindexcijfers voor werknemersgezinnen (laag inkomen, afgeleid) van april van dat jaar en oktober van het voorafgaande jaar, respectievelijk in januari van enig jaar aan de hand van het procentuele verschil tussen de afgeleide prijsindexcijfers voor werknemersgezinnen (laag inkomen, afgeleid) van oktober van het voorafgaande jaar en april van het voorafgaande jaar. Gedurende de looptijd van dit contract is de automatische prijscompensatie begrepen in de initiële loonstijgingen.

3. De pensioenopbouw van actieve werknemers wordt verhoogd conform het bepaalde in de pensioenregeling van de VLEP.

## **Artikel 22a Variabele beloning**

1. Ter bestrijding van de inleenproblematiek kunnen werkgevers een variabele toeslag van maximaal 20% van het CAO schaalloon - bij het behalen van een norm - toepassen. De werkgever beslist of er, en zo ja waar en voor wie, de variabele beloning in zijn organisatie wordt toegepast.
2. De toeslag kan worden toegekend aan afdelingsallrounders in productieafdelingen ingedeeld in schaal E of hoger, bijvoorbeeld slachters, uitbeners, afsnijders, kanters en vliezers.
3. Aan de toekenning van een variabele toeslag dient een objectief en inzichtelijk beoordelingssysteem ten grondslag te liggen dat door de ondernemingsraad goedgekeurd wordt en in ieder geval aan de volgende criteria voldoet:
  - a. Er dienen minimaal kwalitatieve criteria aan het systeem ten grondslag te liggen.
  - b. In het geval dat er ook kwantitatieve criteria gesteld worden gelden de volgende regels:
    - Er mag geen sprake zijn van een stukloon of opjaagsysteem.Bovendien dient er een maximum aantal stuks per tijdeenheid te worden vastgesteld.
    - De norm moet voor een meerderheid van de werknemers haalbaar zijn. De werkgever dient de haalbaarheid van de norm via periodieke rapportages aan de ondernemingsraad aantoonbaar te maken.
4. De toeslag dient daadwerkelijk verdiend te worden.
5. Indien de norm niet gehaald wordt kan de variabele toeslag als volgt worden afgebouwd:
  - a. Bij het niet behalen van de norm dient de werkgever in de lopende periode de werknemer 2 x schriftelijk aan te zeggen.
  - b. Tijdens de volgende periode krijgt de werknemer de kans om gedurende die hele periode aan de norm te voldoen. Indien de werknemer nog steeds niet aan de norm voldoet verliest de werknemer zijn toeslag tot het moment dat hij wederom een volledige periode aan de norm voldoet.
  - c. Minimaal 8 perioden per jaar dient de werknemer de norm te halen, anders verliest hij het recht op toeslag.
  - d. Voor de toetsing van de norm tellen slechts gewerkte dagen mee.
  - e. De werkgever dient de werknemer schriftelijk te melden wanneer de werknemer niet aan de norm, zoals genoemd in de leden 5b en 5c, voldoet.
6. De variabele toeslag:
  - a. telt *wel* mee in de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, pensioen, vut (voorzover deze nog van toepassing is) en ziekte, met inachtneming van het hierna volgende. Na 20 ziektedagen per kalenderjaar wordt de toeslag gekort met 33 1/3 %, na 40 ziektedagen ontstaat een korting van 66 2/3 %, na 60 ziektedagen is de toeslag 0.
  - b. telt *niet* mee in de berekening van overwerk en overige toeslagen.
7. Gevolgen voor bestaande situaties:
  - a. Bedrijven die een variabel beloningssysteem conform dit artikel invoeren, kunnen geen andere vormen van variabele beloning toepassen;
  - b. Bestaande vaste inkomensbestanddelen kunnen niet worden omgezet in variabele toeslagen;
  - c. De toeslag geldt niet automatisch voor werknemers die een hogere beloning dan het CAO schaalloon ontvangen.
8. Het systeem van variabele beloning gaat van kracht nadat het is goedgekeurd door de Stichting Kwaliteit van de Arbeid te Zoetermeer. De Stichting Kwaliteit van de Arbeid dient binnen één maand na de melding door de werkgever het systeem te beoordelen en eventueel goed te keuren.
9. Werkgevers zijn verplicht de Stichting Kwaliteit van de Arbeid jaarlijks een verslag te sturen over de toepassing van het systeem in het huidige jaar en de te verwachten activiteiten op dit terrein in het komende jaar.

## **Artikel 23 Ploegendienst en beloning**

1. Van ploegentoeslag is sprake indien ploegenarbeid wordt verricht.
2. Verricht de werknemer de arbeid in drie ploegen, dan wordt per week een gemiddelde toeslag betaald van 19% van het basisloon.
3. Verricht de werknemer de arbeid in twee ploegen, dan wordt per week een gemiddelde toeslag betaald van 15% van het basisloon.
4. Daar waar de zaterdag structureel deel uit maakt van het ploegenrooster, zal een afwijkende toeslag gelden, welke het berekende gemiddelde is van de ongunstige uren toeslagen volgens artikel 25 van deze cao.

De werknemer heeft minimaal recht op de toeslag ingevolge het bepaalde in lid 2 of 3 van dit artikel. 5. Indien in ploegdienst wordt gewerkt, zijn werknemers vanaf 55 jaar niet meer verplicht om in ploegdienst te werken.

#### **Artikel 24 Inconveniëntentoeslag**

1. De werknemer die werkzaamheden verricht in de productieafdelingen: afsnijderij, uitbenerij, vrieshuis, expeditie, zouterij ontvangt een basistoelage van €0,85<sup>2</sup> per gewerkte dag.
2. De werknemer die werkzaamheden verricht in de productieafdelingen: slachterij of in de stal ontvangt een basistoelage van €1,43<sup>3</sup> per gewerkte dag.
3. De werknemer die werkzaamheden verricht in de darmbewerking ontvangt een basistoelage van € 2,28<sup>4</sup> per gewerkte dag.
4. Hij ontvangt een extra toeslag van €0,57<sup>5</sup> per gewerkte dag indien per dag minimaal 4 uur wordt gewerkt in ruimten waar de temperatuur lager is dan 7°.
5. Hij ontvangt een extra toeslag van €1,15<sup>6</sup> per gewerkte dag indien per dag minimaal 4 uur wordt gewerkt in ruimten waar de temperatuur lager is dan 0°.
6. Het naar binnen en buiten brengen van producten wordt in het kader van de leden 4 en 5 van dit artikel, geacht werk in deze ruimten te zijn.
7. De werknemers die op basis van artikel 19 CAO Vleessector 1 maart 1998 tot 1 april 2000 inconveniëntentoeslag verkrijgen en de werkzaamheden daarbij daadwerkelijk blijven uitvoeren, zullen hun inconveniëntentoeslag behouden zolang ze de werkzaamheden verrichten.
8. De bovengenoemde bedragen zullen worden aangepast aan de loonsverhogingen. Zie bijlage VII.

#### **Artikel 25 Extra beloning van arbeid op ongunstige uren en de relatie met overuren**

1. De werknemer die werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 04.00 en 06.00 uur en/of tussen 18.00 en 22.00 uur ontvangt een toeslag van 17% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.
2. De werknemer die werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 04.00 uur ontvangt een toeslag van 35% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.
3. De werknemer die werkzaamheden verricht op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur ontvangt een toeslag van 37,5% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.
4. De werknemer die werkzaamheden verricht op zon- of feestdag tussen 00.00 en 24.00 uur ontvangt een toeslag van 80% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.
5. Wanneer een ongunstig uur op maandag tot en met vrijdag tevens een overuur is, vervalt de toeslag op grond van lid 1 of 2 van dit artikel en wordt alleen de overwerktoeslag op grond van artikel 28, lid 3a uitbetaald.
6. Wanneer een ongunstig uur op zaterdag tevens een overuur is, moet naast de toeslag op grond van lid 3 van dit artikel tevens de overwerktoeslag op grond van artikel 28, lid 3b worden uitbetaald.
7. Wanneer op een zon- of feestdag wordt gewerkt wordt naast de toeslag op grond van lid 4 van dit artikel geen overwerktoeslag betaald.
8. De in de leden 1 t/m 4 van dit artikel genoemde toeslagen gelden niet indien de werknemer arbeid verricht in ploegdienst en een vergoeding ontvangt op grond van artikel 23 lid 2 en 3 van deze cao. Zie bijlage III voor de ongunstige urenmatrix.

#### **Artikel 26 Uitkeringen**

De werknemer die op 1 juni 1988 een toeslag ontvangt, die verband houdt met het aantal jaren dat hij onafgebroken in dienst is geweest van de werkgever, blijft het bedrag dat hij op dat moment ontvangt in de vorm van een Persoonlijke Toeslag behouden.

---

<sup>2</sup> de in de tekst genoemde bedragen zijn de bedragen zoals deze gelden vanaf 1 oktober 2004

<sup>3</sup> idem

<sup>4</sup> idem

<sup>5</sup> idem

<sup>6</sup> idem

### **Artikel 27 Eindejaarsuitkering**

1. De werkgever kent de werknemer, met wie een onafgebroken dienstverband van tenminste twee maanden bestaat in de loop van december een uitkering toe van 2% van het in de voorafgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende inkomen (exclusief vakantietoeslag en de toeslag zelf) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
2. Wordt het dienstverband anders dan op grond van een dringende reden ex art. 7:678 Burgerlijk Wetboek beëindigd, dan wordt voor iedere maand van het dienstverband waarvoor deze uitkering nog niet is verstrekt 1/12 van deze uitkering gegeven.
3. Indien in een onderneming enigerlei regeling bestaat, niet zijnde een belastingvrije uitkering of een vleespakket, dan wordt de uitkering als bedoeld in lid 1 en 2 met deze uitkering verrekend.

### **Artikel 28 Overwerkvergoeding**

1. De werknemer is verplicht om indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken voor korte tijd overwerk te verrichten.
2. Overuren zijn die uren aansluitend op een werkdag gewerkt:
  - meer dan 9,5 uur per dag bij een normale werkdag van 9 uur;
  - meer dan 9 uur per dag bij een normale werkdag van minder dan 9 uur;
  - meer dan 42 uur per week;
  - meer dan 432 uur per 12 weken c.q. 468 uur per 3 maanden, indien een maandloon is overeengekomen, met dien verstande dat elk uur slechts een maal telt. Bij een periodesalaris dient er na de 3de, 6de, 9de en 13de periode te worden afgerekend, bij een maandsalaris aan het einde van ieder kwartaal.
3. a. Voor overuren, ontstaan op maandag tot en met vrijdag, geldt een toeslag op het basisuurloon van 25%.  
b. Indien sprake is van overwerk op grond van lid 2 van dit artikel, geldt voor de overuren gewerkt op zaterdag en toeslag op het basisuurloon van 20%.
4. De werknemer die op zijn vrije dag wordt verzocht om arbeid te verrichten, ontvangt een toeslag van 35% op het basisuurloon per gewerkt uur voor de eerste 2 uren. Voor de volgende uren ontvangt de werknemer een toeslag van 80% op het basisuurloon per gewerkt uur. Minimaal ontvangt de werknemer de vergoeding gelijk aan hetgeen hij verdiend zou hebben wanneer hij voor dezelfde uren op een eerder moment was ingepland.
5. a. De uren die zijn overgewerkt, kunnen met de overwerktoeslag, geheel of gedeeltelijk in vrije tijd worden gecompenseerd, in overleg tussen de werkgever en de werknemer.  
b. De uren, die zijn overgewerkt en de overwerktoeslag kunnen daartoe worden opgespaard tot halve of hele vrije dagen.
6. Werknemers van 55 jaar of ouder zijn niet verplicht om over te werken.

### **Artikel 29 Toeslag voor extra opkomst**

De werknemer die onverwacht arbeid moet verrichten ten behoeve van dringende werkzaamheden buiten de normale werktijd, verkrijgt per extra opkomst €1,59 extra en tenminste eenmaal zijn basisuurloon.

### **Artikel 30 Toeslag EHBO-diploma**

Medewerkers met een EHBO-diploma ontvangen, mits zij deel uitmaken van de BHV, €113,- toeslag per jaar.

### **Artikel 31 Vakantietoeslag**

1. Iedere werknemer die op 1 mei, sinds 1 mei van het vorig jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft ten tijde van zijn aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni, recht op een vakantietoeslag die gelijk is aan 8% van zijn jaarinkomen.
2. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan, het bij de werkgever in de voorafgaande 12 maanden verdiende inkomen op grond van het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde, berekend over de laatste 13 weken tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt. Bij de berekening daarvan worden de vakantietoeslag, een eventuele winstdeling of

gratificatie-uitkering niet in aanmerking genomen. De vloer van het vakantiegeld van werknemers in de schalen A tot en met F is gekoppeld aan de vakantietoeslag, behorend bij het salarisoniveau D, functieperiodiek 0.

4. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor iedere maand die hij sinds 1 mei van het lopende of voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoeslag heeft ontvangen, recht op 1/12 van de vakantietoeslag.

### **Artikel 32 Overlijdensuitkering**

1. Indien de werknemer overlijdt wordt aan de niet duurzaam van hem gescheiden langstlevende echtgenoot, of bij afwezigheid daarvan aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen of bij afwezigheid daarvan aan de nagelaten betrekkingen waarvoor de overledene tijdens zijn leven de zorg droeg, op de wettelijke uitkeringen een aanvulling verstrekt tot 100% van het laatstgenoten loon gedurende de maand van overlijden en de twee daaropvolgende maanden.

2. Met langstlevende echtgenoot wordt in dit artikel gelijkgesteld de levenspartner zoals omschreven in artikel 1b lid 15 van deze cao.

### **Artikel 33 Betaalbaarstelling van het loon**

1. De uitbetaling van het loon geschiedt uiterlijk op de vierde dag na het einde van de betalingsperiode.

2. De werkgever dient op het tijdstip van de betaalbaarstelling aan de werknemer een loonstrook te verstrekken waarop duidelijk leesbaar is vermeld:

- naam en bedrijfsnummer van de werknemer;
- periode waarop de betaling betrekking heeft;
- bruto loonbedrag, gespecificeerd naar vast loon, stukloon, toeslagen, premies of vormen van andere beloningen;
- inhouding van loonbelasting en sociale verzekeringspremies;
- andere toegepaste kortingen, die nauwkeurig moeten zijn gespecificeerd.

3. Wenst de werkgever over te gaan van een bestaand systeem van wekelijkse betaalbaarstelling naar een systeem van betaalbaarstelling per 4 weken of per maand, dan moet de werkgever daarover vooraf overleg plegen met de werknemersorganisatie(s) die partij zijn bij deze cao.

### **Artikel 34 Kinderopvang**

De werkgever verplicht zich tot medefinanciering van kinderopvang van kinderen van medewerkers(sters) binnen zijn/haar werktijd inclusief buitenschoolse opvang tot en met groep 8. De vergoeding is een zesde deel met een maximum van €3.264,- per jaar per kind voor een fulltime functie en naar rato van het percentage deeltijd. Ten behoeve van éénouder gezinnen wordt de vergoeding verhoogd naar een derde deel. Het maximum blijft in dat geval wel onveranderd. De tegemoetkoming wordt verstrekt tegen inlevering van een originele factuur van de instelling die de kinderopvang verzorgt. Op de factuur dienen te zijn aangegeven de naam van kind en de dagen en tijden waarop de kinderopvang genoten wordt.

Partijen treden jaarlijks in overleg over eventuele aanpassing van de maximum vergoeding.

## **HOOFDSTUK 5 VERLOF**

### **Artikel 35 Behoud van loon bij verzuim**

1. De werknemster heeft gedurende haar wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op doorbetaling van haar loon.

2. Voor de werknemer geldt in aanvulling op de Wet arbeid en zorg, dat hij met behoud van loon:

- a. bij eigen huwelijk 2 dagen en bij eigen ondertrouw 1 dag mag verzuimen, mits dat tenminste een week van te voren aan de werkgever bekend is gemaakt
- b. bij het huwelijk van een van de ouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters en eigen kinderen, 1 dag mag verzuimen.
- c. bij bevalling van de echtgenote, 2 dagen mag verzuimen.

- d. bij zijn eigen 25- of 40 jarig huwelijksfeest, 1 dag mag verzuimen, bij 25, 40, 50, of 60 jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders, 1 dag mag verzuimen.
  - e. bij overlijden van echtgenoot of echtgenote, inwonende eigen- of schoonkinderen en inwonende eigen of schoonouders, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, mag verzuimen.
  - f. op de dag van overlijden van ouders, schoonouders, grootouders, niet inwonende eigen en schoonkinderen, inwonende broers, zusters, schoonzusters en zwagers, gedurende 1 dag mag verzuimen, alsmede op de dag van de begrafenis of crematie.
  - g. voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van niet inwonende broers en zusters, schoonzusters, zwagers, op de dag van de begrafenis of crematie mag verzuimen.
  - h. Daar waar in dit artikellid wordt gesproken over echtgenoot en de familiebetrekkingen van de echtgenoot, zijn deze bepalingen tevens toepasselijk op de levenspartner en diens familiebetrekkingen wanneer zich de in dit artikellid genoemde omstandigheden voordoen.
3. Bij vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf, dat niet buiten de arbeidstijd van de werknemer kan geschieden, mag de werknemer, de daarvoor vereiste tijd met behoud van loon verzuimen tot ten hoogste 2 uren tenzij de werknemer voldoende aan kan tonen dat deze tijd moest worden overschreden.
4. De werknemer mag twee dagen per jaar met behoud van loon verzuimen bij verhuizing. De werknemer dient de verhuizing aan te kunnen tonen en op het nieuwe adres ingeschreven te zijn bij het bevolkingsregister.
5. a. De werknemer die lid is van een vakorganisatie, verkrijgt op zijn verzoek en voorzover de werkzaamheden dat naar het oordeel van de werkgever toelaten, vrijaf met behoud van loon, tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van de werknemersorganisaties.
- b. De werkgever kan de kosten van deze dagen ten laste brengen van het algemene deel van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. Daartoe dient hij een jaarafsluitende declaratie in te dienen bij het Secretariaat van dit Fonds.
6. Onder loon wordt in dit artikel verstaan: het met de duur van het verzuim overeenkomende gedeelte van het weekloon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief overwerktoeslagen, berekend over de laatste 13 weken tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt.

### **Artikel 36 Arbeidstijdverkorting**

1. Artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek is van kracht. De werkgever is echter niet gehouden, het loon aan betrokken werknemers door te betalen over de uren waarin geen arbeid is verricht, ten gevolge van de invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een 0-uren week daaronder begrepen).
2. Indien tot invoering van een verkorte werkweek als wordt bedoeld in lid 1 wordt besloten, dan deelt de werkgever dit mede aan de vakbonden die partij zijn bij deze overeenkomst.
3. Ten aanzien van de gevallen als bedoeld in lid 1 gaat de regeling uit van de situatie waarin artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 toepasselijk is.
4. Bij wijziging van de desbetreffende wettelijke bepalingen zal over een herziening van deze regeling nader overleg tussen partijen worden gepleegd.

### **Artikel 37 Onbetaald verlof en waarde van een betaalde vrije dag**

1. Werknemers hebben het recht, om in overleg met de werkgever onbetaald verlof op te nemen.
2. Werknemers kunnen ter viering van een dag of gebeurtenis die verband houdt met hun religie of levensovertuiging desgewenst een dag per jaar onbetaald verlof of een gegarandeerde vakantiedag opnemen.
3. De waarde van een betaalde vrije dag (bijvoorbeeld een vakantiedag, ziektedag, bijzonder verlof en vakbondsverlof) is, zowel in tijd als in geld, gelijk aan die dag in het voor werknemer gebruikelijke individuele rooster.

### **Artikel 37a Arbeid en Zorg**

#### 1. Calamiteitenverlof:

- a. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokkene moeten worden genomen.
- b. De werknemer dient aannemelijk te maken dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens de calamiteit.
- c. Het verlof is in principe maximaal een dag per gebeurtenis, met de mogelijkheid tot verlenging in de vorm van wettelijk zorgverlof, na overleg met de werkgever.

#### 2. Zorgverlof:

- a. Bij de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg wordt in de periode van een jaar aan de werknemer een recht op zorgverlof toegekend van ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.
- b. De werknemer heeft recht op zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van kind of partner.
- c. De werkgever dient de eerste 3 dagen van het zorgverlof de wettelijke vergoeding aan te vullen met 30% van het loon.
- d. De werknemer dient aannemelijk te maken dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met het bepaalde onder 2b.

### **Artikel 38 Duur van de vakantie (verwerving van vakantie - en snipperuren)**

1. De werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar, 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft recht op 172,8 uur vakantie met behoud van loon.
2. Onder loon wordt in dit artikel verstaan, het met de duur van het verzuim overeenkomende gedeelte van het basiswekeloon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief overwerktoeslag berekend over de laatste 13 weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt.
3. De werknemer, die op 1 mei, de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft boven het in lid 1 genoemde aantal vakantie-uren, recht op 21,6 vakantie-uren extra.
4. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren waarop een werknemer recht heeft, wiens dienstbetrekking tenminste een maand heeft geduurd, wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden.
5. Voor de werknemer, die korter dan een maand in dienst is geweest, geldt een evenredige aanspraak op vakantie.
6. De opbouw van vakantierechten tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt gemaximeerd tot 6 maanden.

### **Artikel 39 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of bereikte leeftijd**

1. De werknemer die 20, 21, 22, 23 en 24 jaar onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is geweest heeft jaarlijks recht op 21,6 extra vakantie-uren.
2. De werknemer, die 25 jaar of langer onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is geweest, heeft jaarlijks recht op 36 extra vakantie-uren.
3. a. De werknemer van 50 jaar of ouder heeft recht op 14,4 extra vakantie-uren per jaar.  
b. De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op 50,4 extra vakantie-uren per jaar.  
c. De werknemer van 57,5 jaar of ouder heeft recht op 100,8 extra vakantie-uren per jaar.  
d. De in dit lid onder a, b en c genoemde extra vakantierechten cumuleren niet met elkaar.
4. De werknemer verkrijgt het recht op extra vakantiedagen wegens zijn leeftijd in het jaar dat de betreffende leeftijd wordt bereikt. Het recht op extra vakantie-uren wegens leeftijd cumuleert niet met het recht op extra vakantie-uren op grond van langdurig dienstverband. Heeft een werknemer aanspraak op zowel extra vakantie-uren op basis van zijn dienstverband als op basis van zijn leeftijd, dan gaat het hoogste recht voor.
5. Werknemers van 62, 63 en 64 jaar kunnen per jaar 5 dagen educatief verlof opnemen, mits zij tot hun 65-ste in dienst blijven en met een maximum van in het totaal 10 dagen verlof in drie jaar.

#### **Artikel 40 Opname van vakantie - en snipperuren**

1. De werknemer heeft recht op drie weken aaneengesloten vakantie. Het plannen van deze vakantiedagen en snipperdagen dient in overleg te geschieden.
2. Een periode van volledige bedrijfssluiting wordt na overleg met de werknemers c.q. met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging door de werkgever vastgesteld.
3. De aaneengesloten vakantie-uren zullen zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september vallen.

#### **Artikel 41 Snipperuren**

1. De vakantie-uren, die door de werknemer niet aaneengesloten worden opgenomen, kunnen als snipperuren worden opgenomen.
2. a. Onder deze snipperuren, zijn de zgn. "vaste snipperuren" begrepen.  
b. Vaste snipperuren zijn de door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vastgestelde, voor het gehele personeel geldende bijzondere vrije uren die niet vallen op nationale feestdagen, of algemeen erkende christelijke feestdagen, of dagen van geoorloofd verzuim.

#### **Artikel 42 Vakantie bij ziekte en ongeval**

1. De werknemer die tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens "vaste snipperuren" ziek wordt, heeft recht op het alsnog genieten van deze uren mits hij zijn ziekte op de daarvoor bestemde wijze heeft gemeld.
2. Is de werknemer reeds voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie of voor de aanvang van de "vaste snipperuren", arbeidsongeschikt ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, dan stelt de werkgever na overleg met deze werknemer vast op welk tijdstip hij deze vakantie - of snipperuren alsnog kan opnemen.

#### **Artikel 43 Vakantierechten bestaande bij het einde van de dienstbetrekking**

1. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor iedere maand die hij sinds 1 mei van het voorafgaande jaar, onafgebroken werkzaam is geweest en waarover hij nog geen vakantie- of snipperuren heeft genoten, recht op 1/12 deel van de hem volgens de artikelen 38 en 39 toekomende vakantie - of snipperuren.
2. a. Op zijn verzoek wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld, de hem toekomende vakantie - of snipperuren alsnog voor het eind van het dienstverband op te nemen.  
b. Deze dagen mogen niet in de opzeggingstermijn zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking worden de niet genoten vakantie - of snipperuren uitbetaald. Teveel genoten vakantie - of snipperuren worden verrekend met het laatste salaris.
4. De werkgever is verplicht om bij het einde van de dienstbetrekking, een verklaring aan de werknemer uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en de duur van het verlof zonder behoud van loon blijkt, waarop de werknemer op dat tijdstip nog recht heeft.

#### **Artikel 44 Verlof voor vorming en scholing**

1. Na voorafgaand overleg met de werkgever zal voor vorming en scholing maximaal 5 dagen verlof per jaar aan de werknemer kunnen worden gegeven.
2. De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een functiegebonden opleiding 100% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen of buiten werktijd.  
De werkgever kan 75% van de gemaakte opleidingskosten gerestitueerd krijgen van het scholingsfonds.
3. De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een gedeeltelijk functiegebonden opleiding 50% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen werktijd.  
De werkgever kan 50% van de vergoeding aan de werknemer inzake de opleidingskosten gerestitueerd krijgen van het scholingsfonds.



4. Een opleiding in opdracht van de werkgever is altijd functiegebonden.
5. De werkgever, die in aanmerking wil komen voor een vergoeding vanuit het scholingsfonds is verplicht een opleidingsplan op te stellen en in te dienen bij Fonds Collectieve Belangen Vleessector te Zoetermeer. Afsproken is dat elk jaar in april van dat betreffende jaar een opleidingsplan wordt ingediend.
6. De werkgever is verplicht een studiefaciliteitenregeling vast te stellen.
7. De cursus "Nederlands op de werkvloer" zal een integraal onderdeel moeten vormen van het opleidingsaanbod. De werkgever is verplicht de cursus aan te bieden.
8. Gedurende de looptijd van ESF projecten wordt op grond van dit artikel geen CAO subsidies uitgekeerd.

## **HOOFDSTUK 6 VERZUIM, ARBO EN REINTEGRATIE**

### **Artikel 45 Loonbetaling bij ziekte en ongeval**

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek, de Wet arbeid en zorg, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de nog nader vast te stellen WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
  - a. (wettelijke loondoorbetaling) In geval van arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer gedurende maximaal 104 weken 70% van het maand/periode-inkomen, tot het voor de werknemer geldende dagloon ingevolge de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, doorbetalen. Per 1 januari 2006 geldt dat de werknemer geen hoger salaris zal ontvangen dan het voor de werknemer geldende maximum periodeloon ingevolge de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
  - b. (aanvulling wettelijke loondoorbetaling) Gedurende het eerste ziektejaar verstrekt de werkgever aan werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling ter hoogte van 30% van het maand/periode-inkomen. Gedurende het tweede ziektejaar verstrekt de werkgever aan de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling ter hoogte van 20% van het maand/periode-inkomen indien de werknemer meewerkt aan de reïntegratie. Werknemers die gedurende het tweede ziektejaar (deels) werkzaam zijn in de eigen functie of anderszins passende arbeid verrichten, ontvangen voor de gewerkte uren 100% van het laatstgenoten loon. Indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt hij de bovenbedoelde aanvulling naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.
  - c. De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nooit meer dan hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
2. Onder maand/periode-inkomen wordt onder lid 1 sub a en b van dit artikel verstaan het gemiddelde loon, zijnde de structurele looncomponenten met inbegrip van betaald overwerk, in de 26 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Niet tot de structurele looncomponenten worden gerekend vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, variabele toeslag op grond van artikel 22a CAO Vleessector en eventuele eenmalige uitkeringen.
3. Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid draagt de werknemer de vordering op die derde over aan de werkgever, voor zover die vordering betrekking heeft op de betalingen op grond van dit hoofdstuk.
4. Arbeidsongeschikte werknemers die een uitkering krachtens de WAO ontvangen en die gedeeltelijk worden afgeschat en uitsluitend ten gevolge daarvan tevens een uitkering krachtens de WW ontvangen, behouden hun volledige aanvulling krachtens dit artikel.

### **Artikel 46 Medische keuring**

1. Als aan de vervulling van een functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, is de werknemer verplicht zich op kosten van de werkgever aan een medisch onderzoek te onderwerpen.
2. De werkgever heeft het recht van zijn (toekomstige) werknemer de door de RVV vastgestelde gezondheidsverklaring, conform EU Richtlijn 64433, te eisen.

### **Artikel 47 Verzekering wao-hiaat**

1. De werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af ter reparatie van het WAO-hiaat. Onder WAO-hiaat wordt verstaan het verschil tussen de WAO-uitkeringen die een werknemer die vóór 25 januari 1993 een WAO-uitkering ontvangt en een werknemer die – bij overigens gelijke omstandigheden - op of na 25 januari 1993 een WAO-uitkering ontvangt. De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis ten minste gelijkwaardig dient te zijn aan de door de Stichting SAVLEX aangeboden polis.
2. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering voorzover sprake is van een WAO-hiaat. Alle in dienst zijnde werknemers (inclusief zieken vanaf 25 januari 1993) nemen deel zonder keuring.  
Nieuwe werknemers nemen bij indiensttreding deel op basis van de intredingkeuring ten behoeve van de verzekering.
3. De verzekeraar volgt in alle gevallen de beslissing van de uitvoeringsinstelling die het arbeidsongeschiktheidspercentage op grond van de WAO vaststelt.
4. De verzekering wordt voor een periode van 5 jaar afgesloten.
5. Eventuele overrente of bonus zal worden gebruikt om ingegane uitkeringen te indexeren.
6. Wijzigingen in de polisvoorwaarden beneden de minimumvoorwaarden zullen uitsluitend in overleg en overeenstemming met de vakbonden plaatshebben.
7. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden.

### **Artikel 48 Terugdringing ziekteverzuim**

Vanaf de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd om per ziekmelding één werkdag bij de ziek gemelde werknemer in te houden.

Uitgezonderd zijn hierbij ziekmeldingen door bedrijfsongevallen die niet aan schuld van de werknemer zijn te wijten en ziekmeldingen van personen van wie bij de werkgever bekend en geregistreerd is dat zij chronisch ziek zijn.

### **Artikel 49 Overige rechten en verplichtingen bij ziekte**

1. Indien na ziekmelding door een werknemer, door een controlerend arts wordt geconstateerd dat de werknemer arbeidsgeschikt is, heeft de werkgever het recht om de loonbetaling stop te zetten als de werknemer zijn werkzaamheden niet vervult. In deze kan door geen ander dan een arts arbeidsgeschiktheid worden vastgesteld. De werkgever is niet gerechtigd de loonbetaling te stoppen uitsluitend op grond van het feit dat een werknemer het toepasselijke reglement niet heeft nageleefd.
2. De werknemer die arbeidsongeschikt is moet zich houden aan de controlevoorschriften opgenomen in bijlage VI van deze cao, danwel de voorschriften die hieromtrent in de onderneming gelden voorzover zij met instemming van de OR zijn overeengekomen. Indien de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften gelden de sancties opgenomen onder punt b van bijlage VI. Van de in bijlage VI van deze cao opgenomen voorschriften kan alleen worden afgeweken, wanneer de afwijkende voorschriften met instemming van de ondernemingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat geen zwaardere sancties mogen worden gesteld.
3. De arbodienst houdt een spreekuur waarin over gezondheid en arbo adviezen worden gegeven. De dienst helpt mee ziekteverzuim te voorkomen en adviseert over preventie. Cao-partijen bevelen aan dat, indien de arbodienst tevens wordt belast met controle op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, de dienst daarvoor een andere arbo-arts ter beschikking stelt dan degene die is belast met begeleiding van zieken en advisering over arbeidsomstandigheden.

### **Artikel 50a Terugdringing ziekteverzuim en WAO instroom**

Partijen hebben een plan van aanpak opgesteld om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid structureel terug te dringen. Via deze aanpak wordt een sectoraal basismodel ziekteverzuim ontwikkeld dat in een pilot bij een aantal bedrijven zal worden toegepast. Belangrijk onderdeel van deze aanpak is een werkdrukonderzoek onder 5 tot 10 representatieve bedrijven in de vleessector. Een arbodeskundige zal voor de duur van één jaar namens de SKA deze aanpak begeleiden.

Daarnaast stellen partijen zich ten doel om te reïntegreren werknemers zoveel als mogelijk te behouden voor de vleessector of in tweede instantie voor de vleesindustrie. Inmiddels is hiertoe een sectorale reïntegratiebemiddelaar aangesteld (onder de vlag van de SKA). Deze is verantwoordelijk voor het op elkaar afstemmen van vraag en aanbod van te reïntegreren werknemers.

### **Artikel 50b Arbobeleid**

De werkgever is verplicht zich aan te sluiten bij een door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkende Arbodienst danwel het in stand houden van een eigen Arbodienst teneinde voor de werknemers een adequate bedrijfsgezondheidszorg te realiseren. Onder adequate bedrijfsgezondheidszorg wordt verstaan een op de onderneming toegesneden pakket van taken en voorzieningen, zoals is bedoeld in artikel 14 lid 3 van de Arbeidsomstandighedenwet.

Voor bedrijven met minder dan 20 werknemers in dienst is ontheffing van het hiervoor bepaalde mogelijk. De werkgever zal hiertoe een verzoek moeten indienen bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 62 van de cao. De Vaste Commissie zal op een dergelijk verzoek positief beslissen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daar tegen verzetten.

### **Artikel 50 c Reïntegratie:**

#### *Verplichtingen werkgever*

Werkgevers in de vleessector moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Werkgevers zijn verplicht te melden aan de Stichting Kwaliteit van de Arbeid (SKA) welk Reïntegratiebedrijf (RIB) is gecontracteerd en – voorzover mogelijk - voor welke periode.
2. De werkgever biedt de werknemer die ziek (arbeidsongeschikt) wordt voor de bedongen arbeid, vervangende passende arbeid aan. Dit aanbod geschiedt schriftelijk. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
  - a. Er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf of het concern waar het bedrijf onderdeel van uit maakt;
  - b. Er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen;
  - c. De betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
3. De arbeidsgehandicapte werknemer wiens arbeidsovereenkomst verbroken is, zal via een door partijen op te zetten elektronische sectorale vacaturebank op de hoogte worden gehouden van vrijgekomen vacatures, zowel binnen het eigen bedrijf als binnen andere bedrijven in de vleessector. Tot dat deze vacaturebank beschikbaar is, zal de werkgever de werknemer tot een termijn van maximaal twee jaar schriftelijk op de hoogte houden van vrijgekomen vacatures binnen het bedrijf.
4. In elk contract dient de verplichting te worden opgenomen dat tenminste eens per kwartaal (uiterlijk binnen 4 weken na afloop van het betreffende kwartaal) aan het bedrijf schriftelijk gerapporteerd zal worden over de volgende punten:
  - a (externe plaatsing)
    - het aantal werknemers waarop deze diensten van toepassing zijn geweest;
    - het percentage geslaagde reïntegratietrajecten en de reden van niet geslaagde trajecten
    - naar welke sector (CAO gebied) geplaatst is
    - in wat voor soort dienstbetrekking geplaatst is (WIW- of andere gesubsidieerde arbeidsplaats)
    - welke scholingstrajecten daarbij gevolgd zijn (duur, kosten, behaalde resultaten e.d.)
    - de duur en het type van het arbeidscontract waarin geplaatst is, ingedeeld volgens de volgende categorieën: met of zonder uitzendbeding, plaatsing voor 6 maanden, plaatsing tussen 6 en 12 maand en plaatsing tussen 12 maanden en langer.
  - b (interne plaatsing)
    - het aantal werknemers waarvoor de functie is gewijzigd
    - het aantal werknemers waarvoor de werkplek is aangepast
    - het aantal plaatsingen gerubriceerd in vergelijkbaar, lager of hoger functieniveau
  - c. (klachten)  
het aantal klachten en de daarbij behorende redenen van werknemers inzake de uitvoering van het opdrachtgeverschapvoering van het opdrachtgeverschap.

Indien de rapportage niet binnen drie weken na afloop van de bovengenoemde termijn is ontvangen, kan dit leiden tot beëindiging van het contract.

5. De werkgever zal de werknemer (die onder zijn verantwoordelijkheid t.a.v. inkoop reïntegratie behoort) tijdig en aantoonbaar (laten) informeren over doel en inhoud van het traject. Met name moet duidelijk worden wat de werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan werknemers gesteld mogen worden. Het contract tussen de werkgever en RIB is voor betrokken werknemer beschikbaar via de medezeggenschap- of personeelsvertegenwoordiging.

6. Het "plan van aanpak" wat de werkgever verplicht is in overleg met de werknemer op te stellen bij dreigend langdurig verzuim (na 8 weken) zal onmiddellijk worden verstrekt aan de betrokken werknemer. De werkgever is verplicht aan het "plan van aanpak" toe te voegen een opsomming van de rechten die werknemer heeft t.a.v. Second Opinions bij UWV en het recht op de kopie van het advies dat de Arbo-dienst opstelt als basis voor het "Plan van Aanpak". Bij een eventuele "second opinion" moet de werkgever of diens bedrijfsarts altijd gehoord worden.

7. Het aangeboden traject dient in overleg met de werknemer tot stand te komen. Dit laat onverlet dat indien werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over de mogelijkheden tot herplaatsing bij de eigen werkgever, de betrokken werknemer alle mogelijkheden kan benutten die de wet hem biedt om herplaatsing bij de eigen werkgever te bewerkstelligen.

8. Een afschrift van de rapportage van het reïntegratiebedrijf wordt per omgaande door het bedrijf toegestuurd aan de SKA.

9. Werkgever zal werknemer een alternatief traject via een ander RIB aanbieden, indien zowel de werknemer als het door werkgever gecontracteerde oorspronkelijke RIB gezamenlijk hebben geconstateerd dat voortzetting van het afgesproken traject op grond van een vertrouwensbreuk niet zinvol meer wordt geacht. Beide partijen dienen hiertoe aan werkgever aan te tonen voldoende inspanning te hebben geleverd om deze vertrouwensbreuk te herstellen.

#### *Verplichtingen Reïntegratiebedrijf*

De bewuste reïntegratiebedrijven moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Beschikken over een Privacy reglement wat voldoet aan de wet (Bpr).

Als het RIB niet beschikt over een privacy reglement, is de werkgever daarvoor aansprakelijk. Het Reïntegratiebedrijf stelt dit reglement (kosteloos en desgewenst tevoren) beschikbaar aan belanghebbenden (werknemers die onder deze CAO vallen en/of OR/PVT en vakbonden).

2. Beschikken over een Klachtenregeling met beroepsprocedure, waarvan een exemplaar bij aanvang van de dienstverlening aan de werknemer wordt overhandigd.

3. Het Reïntegratiebedrijf zal de werknemer actief voorlichten en tevoren aantoonbaar informeren over doel en inhoud van elk traject, welke eisen aan cliënt gesteld worden en op welke ondersteuning hij mag

rekenen van de kant van het Reïntegratiebedrijf.

4. Het behoort tot de vaste werkwijze dat afspraken met werknemers schriftelijk worden vastgelegd.

De werknemer ontvangt z.s.m. een afschrift hiervan.

5. In het contract met het RIB dient vastgelegd te zijn dat de cliënt bij aanvang van de dienstverlening van RIB aantoonbaar informatie heeft ontvangen over bij wie men terecht kan voor vragen en klachten. Deze

informatie dient tevens helder te maken hoe de werknemer een exemplaar van de klachtenregeling kan aanvragen.

6. In de klachtenregeling dient te zijn opgenomen welke stappen (procedure) de werknemer dient te ondernemen (wanneer wordt iets als klacht aangemerkt). Tevens dient beschreven te zijn wat er met de klacht gebeurt.

7. In het geval een klacht erkend wordt zal dit de werknemer onverwijld schriftelijk meegedeeld worden.

#### *Verplichtingen werknemer*

De betrokken werknemers moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Verplichting tot het aanvaarden van een aanbod voor een passende functie.

2. Verplichting tot het medewerking verlenen aan het opstellen, evalueren en waar nodig bijstellen van het plan van aanpak en het reïntegratieverslag.

3. Verplichting tot het opvolgen van alle voorschriften van werkgever of diens deskundige.

### **Artikel 51 Arboconvenant**

Partijen hebben een Arboconvenant getekend en houden zich aan de kwalitatieve doelstellingen van het convenant. Deze doelstellingen zijn:

a. een afname te bewerkstelligen van het totaal aantal blootgestelden, dus inclusief werknemers van inleenbedrijven en uitzendbureaus, met betrekking tot RSI door :

- binnen 2 jaar na ondertekening van het convenant in elk bedrijf het risico op klachten aan het bewegingsapparaat in kaart te brengen.

Hierbij zal gebruik worden gemaakt van het speciaal voor dit doel ontwikkelde meetinstrument. Met name zal gelet worden op het RSI-risico;

- tijdens de looptijd van het convenant tenminste 20% van de werknemers die nu werkzaamheden verrichten die vallen binnen de zogenaamde rode categorie, werkzaamheden te laten verrichten die zijn in te delen in de categorieën oranje/groen;

- tijdens de looptijd van het convenant 20% van de activiteiten/handelingen die nu vallen binnen de zogenaamde

rode categorie, zodanig aan te passen dat deze in te delen zijn in de categorieën oranje/groen;

- bij aanschaf of aanpassing van machines, verbouwingen en/of nieuwbouw, inrichting van nieuwe werkplekken en –processen vooraf een schriftelijke schatting te (laten) maken van het RSIrisico en mogelijke verbetermaatregelen. Hierbij zullen ook functies/handelingen in de omgeving worden betrokken.

b. uiterlijk 5 juni 2006 een reductie van het totale ziekteverzuim met tenminste 15%. Het

ziekterisico als gevolg van klachten aan het bewegingsapparaat dient met tenminste 30 % te dalen;

c. uiterlijk 5 juni 2006 een reductie van de instroom in de WAO als gevolg van klachten aan het bewegingsapparaat met tenminste 10 %.

Bij de realisatie van het onder a t/m c genoemde vormen de volgende nulmetingen steeds de uitgangssituatie:

- RSI in de Vleessectoren, uitgevoerd door TNO Arbeid

- Sectorprofiel Vleessector voor het jaar 2000.

Als uit de in dit convenant afgesproken ziekteverzuimregistratie mocht blijken dat deze schattingen met betrekking tot het ziekteverzuim niet correct waren, beraadt de BBC zich op de noodzaak om de doelstellingen op dit terrein aan te passen.

De tekst van het convenant is separaat verkrijgbaar.

### **Artikel 52 Vervallen**

## **HOOFDSTUK 7 COLLECTIEVE REGELINGEN**

### **Artikel 53 Regulering inleenarbeid**

Werkgevers en werknemers hechten eraan dat de inzet van uitzend- en inleenbedrijven in de sector beter gereguleerd wordt en zijn tot een convenant gekomen. De verplichtingen die hieruit voortvloeien zijn als volgt:

#### **Definities ten behoeve van dit artikel:**

1. Opdrachtgever: een werkgever als bedoeld in art 1 B lid 1 CAO Vleessector en die tevens partij is bij dit convenant.

2. Opdrachtnemer: een inleenbedrijf dan wel uitzendbedrijf als bedoeld in art 1 B lid 2 onder a en b en art 1 B lid 3 onder a en b CAO Vleessector die tevens partij is bij dit convenant, danwel zzp-ers. Dit betekent dat zowel inleen- en uitzendbedrijven die meer dan 50% werkzaam zijn in de sector als inleen- en uitzendbedrijven die minder dan 50% werkzaam zijn in de sector onder de reikwijdte van dit convenant vallen.

3. Medewerker: een natuurlijk persoon die in opdracht van opdrachtnemer onder leiding en toezicht van opdrachtgever inleenwerk ten behoeve van opdrachtgever verricht.

4. Georganiseerd Overleg: Het geformaliseerd overlegorgaan in de Sector Vleessector waarin de sociale partners deelnemen en dat eindverantwoordelijk is voor de wijze waarop de Stichting van de Arbeid het convenant regulering inleenarbeid uitvoert.

5. SKA: Stichting Kwaliteit van de Arbeid is het door het Georganiseerd Overleg aangewezen orgaan dat optreedt als beheerorganisatie van het convenant regulering flexibele arbeid vleessector.

6. Overeenkomst voor het inlenen van medewerkers: De verplichte overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer waarin de wederzijdse verplichtingen zijn beschreven en waarin eventueel nadere uitvoeringsvoorschriften zijn opgenomen.

7. Controleorgaan: Het bedrijf of de instelling dat namens opdrachtgever en de SKA controles uitvoert bij opdrachtnemers om de naleving en juiste uitvoering van de wettelijke- en sectorale regelingen vast te stellen.

#### **A Verplichtingen Opdrachtgever**

1. De opdrachtgever is verplicht om zich ervan te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die door opdrachtnemers aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld aan alle vereisten voor een zorgvuldige en controleerbare arbeidsvoorziening is voldaan.

2. De opdrachtgever is verplicht zorg te dragen dat de arbeidsomstandigheden van de werkplek waar de ter beschikking gestelde medewerkers van opdrachtnemer werkzaam zijn, voldoen aan de wettelijke voorschriften van de Arbeidsomstandigheden wet.

3. De opdrachtgever zal niet meewerken aan de overgang van medewerkers van opdrachtnemer aan hemzelf of aan derden, tenzij hierover tussen partijen afzonderlijk afspraken zijn gemaakt.

4. De opdrachtgever is verplicht om zich ervan te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die door opdrachtnemers aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld aan de relevante wettelijke verplichtingen die niet rechtstreeks voortvloeien uit de CAO Vleessector of een andere vigerende CAO, waaronder met name verplichtingen in het kader van de WID, WAV, WKA, Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet, is voldaan.

5. De opdrachtgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die via opdrachtnemers aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de artikelen van de CAO Vleessector zijn nageleefd.

6. De opdrachtgever dient bovengenoemde verplichtingen via een 'Overeenkomst voor het inlenen van medewerkers' met de opdrachtnemer nadrukkelijk te bedingen. Een modelovereenkomst is aan dit convenant toegevoegd. De opdrachtgever kan echter aanvullende voorwaarden jegens opdrachtnemer bedingen, mits deze niet in strijd zijn met of afbreuk doen aan de minimumkaders van onderhavige regeling.

7. De opdrachtgever wordt geacht het bepaalde onder lid 4 en 5 te hebben nagekomen indien hij gebruik maakt van een opdrachtnemer die staat ingeschreven in het "Register van inleenbedrijven in de vleessector

(RIV)" van de Stichting VRO of indien dit die ten genoegen van de opdrachtgever middels periodieke verklaringen van een gecertificeerd accountant die een aansprakelijkheidsverzekering op dit punt heeft afgesloten, volledig is gewaarborgd.

8. De kosten voor de aansluiting van opdrachtgever bij het "Register van inleenbedrijven in de vleessector" komen voor diens eigen rekening.

9. De opdrachtgever kan de SKA verzoeken deze beoordeling namens hem te verrichten.

10. De opdrachtgever zal jaarlijks aan de SKA de namen melden van de opdrachtnemers die ten behoeve van zijn onderneming personeelsdiensten verrichten. Indien zich tussentijds wijzigingen hierop voordoen dient hij deze terstond schriftelijk aan de SKA te melden.

#### **B Verplichtingen Opdrachtnemer**

1. De opdrachtnemer die medewerkers ter beschikking stelt aan een opdrachtgever is verplicht aan te tonen dat aan alle vereisten ten aanzien van een zorgvuldige en controleerbare arbeidsvoorziening is voldaan.

2. De opdrachtnemer die medewerkers ter beschikking stelt aan een opdrachtgever is verplicht volledige medewerking te verlenen aan maatregelen die door opdrachtgever op grond van de Arbeidsomstandigheden of van een Arbo-convenant waarbij opdrachtgever direct of indirect partij is, op het bedrijf en/of ten aanzien van medewerkers van opdrachtnemer worden ingevoerd.

3. Opdrachtnemer zal op eerste verzoek van opdrachtgever de bij 'Overeenkomst voor het inlenen van medewerkers' gevoegde lijst van bescheiden toesturen.

4. De opdrachtnemer die medewerkers ter beschikking stelt aan een opdrachtgever is verplicht aan te tonen dat aan de relevante wettelijke verplichtingen die niet rechtstreeks voortvloeien uit de CAO

Vleessector of een ander vigerende CAO, waaronder met name verplichtingen in het kader van de WID, WAV, WKA, Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet is voldaan.

5. De opdrachtnemer die medewerkers ter beschikking stelt aan een opdrachtgever is verplicht aan te tonen dat gedurende deze periode de artikelen van de CAO Vleessector zijn nageleefd.

6. De opdrachtnemer kan aan de in lid 4 en 5 genoemde verplichtingen op een van de navolgende mogelijkheden voldoen:

- De opdrachtnemer staat ingeschreven in het "Register van inleenbedrijven in de vleessector (RIV)" van de Stichting VRO. De werkwijze van VRO is opgenomen in een bijlage bij dit convenant.

- De opdrachtnemer toont twee keer per jaar ten genoegen van de opdrachtgever en de SKA aan, middels een verklaring van een gecertificeerde accountant die een aansprakelijkheidsverzekering op dit punt heeft afgesloten, dat nakoming van deze voorwaarden volledig is gewaarborgd.

7. De kosten die voortvloeien uit de verplichting onder lid 6 komen voor rekening van de opdrachtnemer.

8. De opdrachtnemer is verplicht voor aanvang van de start van de uitvoering van de werkzaamheden aan de opdrachtgever te melden of hij personeel inleent, voor zover dit niet nadrukkelijk in de overeenkomst van opdracht is verboden.

9. Indien het op grond van de 'Overeenkomst voor het inlenen van medewerkers' aan opdrachtnemers is toegestaan om personeel in te lenen, dan dient opdrachtnemer ten genoegen van opdrachtgever te waarborgen dat slechts personeel wordt ingeleend van opdrachtnemers die volledig voldoen aan de verplichtingen van dit convenant en dit ook overeenkomstig de in lid 6 beschreven wijze hebben aangetoond.

10. De opdrachtnemer is te allen tijde verplicht om op verzoek van de opdrachtgever of de SKA alle informatie beschikbaar te stellen die relevant is voor de controle en toezicht op de naleving van de bovengenoemde verplichtingen.

### **C Rol Stichting Kwaliteit van de Arbeid (SKA)**

1. De SKA is bevoegd namens de sociale partners in de vleessector, verenigd in het Georganiseerd Overleg te fungeren als beheersorgaan van het convenant regulering flexibele arbeid vleessector.

2. De SKA draagt ervoor zorg dat deze reguleringsregeling wordt uitgevoerd en sluit daartoe een overeenkomst met een controle orgaan. De SKA is gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.

3. In overleg met SKA worden op grond van deze reguleringsregeling procedures beschreven en jaarlijks het controleprogramma voor de uitoefening van de toezichts- en controlefunctie opgesteld. Dit programma zal gefaseerd worden uitgebouwd. In de eerste fase zal de controle gericht zijn op naleving relevante wettelijke verplichtingen, overeenkomstig artikel 53 B lid 4. In de tweede fase zal, met ingang van 1 januari 2004, de controle uitgebouwd worden met de controle op de afdracht aan de bedrijfstakfondsen. In de daarop volgende stap wordt, eveneens met ingang van 1 januari 2004, hieraan de betaling van de pensioenpremie toegevoegd. Uiteindelijk zal het controleprogramma worden uitgebouwd tot een controle op de naleving van de volledige CAO. De relevante (wijzigingen op) procedures, alsmede het controleprogramma worden door het bestuur van de SKA vastgesteld en aan dit convenant toegevoegd.

4. De SKA beheert de lijst van opdrachtnemers die door het controle orgaan zijn gecontroleerd en waarvan het controle orgaan heeft vastgesteld dat zij geen onregelmatigheden heeft aangetroffen. Het register wordt, onder andere elektronisch, beschikbaar gesteld aan werkgevers in de vleessector.

5. Bij de SKA geregistreerde opdrachtgevers maken alleen gebruik van opdrachtnemers die minimaal hebben voldaan aan de in deze regeling beschreven verplichtingen en die als zodanig bij de SKA staan geregistreerd.

6. De SKA zal aan partijen voorzieningen aanbieden ter ondersteuning van het bereiken van de doelstellingen van dit convenant. Hiertoe behoort in ieder geval het (mede) financieren van een cursus "Herkenning identiteitspapieren en verblijfsvergunningendocumenten".

7. De SKA legt periodiek verantwoording af aan het Georganiseerd Overleg over de voortgang en resultaten.

### **Artikel 54 Pensioen**

1. Werkgevers zijn sinds 1 april 1980 verplicht voor de werknemer een verplichte pensioenverzekering af te sluiten.

2. Vanaf 1 januari 1999 zijn werkgevers verplicht aangesloten bij de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Vlees- en Vleeswarenindustrie en de Gemaksvoedingsindustrie (BPF VLEP). Voor de nadere regeling wordt verwezen naar het Reglement. Deze regeling is te vinden op [www.vlep.nl](http://www.vlep.nl)

3. De pensioenregeling is gebaseerd op de mogelijkheid om de fiscale ruimte van de pensioenregeling maximaal te benutten, waardoor werknemers in de vleessector in de gelegenheid worden gesteld om bij volledige opbouw te kunnen stoppen met werken vanaf 62-jarige leeftijd. Deze nieuwe regeling wordt inclusief de benodigde overgangsmaatregelen uiterlijk 1 januari 2006 geïmplementeerd, mits en voorzover een en ander past binnen de kaders van de fiscale wet- en regelgeving.

Het bestuur van het pensioenfonds komt met een voorstel voor een premie en verdeelsleutel voor de nieuwe pensioenpremie, conform het uitgangspunt dat de totale verdeling van de kosten onveranderd blijft, uitgaande van de huidige premies voor het pensioenfonds en het VUT-fonds.

### **Artikel 55 Rechtsbescherming kaderleden**

In gevolge artikel 7:670 Burgerlijk Wetboek kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het verrichten of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van een vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van werknemer te behartigen, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van werkgever.

### **Artikel 56 VUT-regeling**

1. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de vrijwillig vervroegde uittreding regelt, de cao Vrijwillig Uittreden voor de Vleesgroothandel en voor de Groothandel in Slachtafval en Darmen (Vuvlegro-cao).

2. De uitvoering van de cao Vrijwillig Uittreden voor de Vleesgroothandel en voor de Groothandel in Slachtafval en Darmen is in een Reglement neergelegd. Dit Reglement maakt deel uit van de Vuvlegro-cao.

3. In het licht van de wetgeving terzake van VUT, prepensioen en Levensloop zal de VUT-regeling per 1 januari 2006 nog slechts van toepassing zijn op werknemers uit de Vleessector, geboren op of vóór 31 december 1949 (dat wil zeggen 55 jaar en ouder op 1 januari 2005)

### **Artikel 57 Vormings- en ontwikkelingsfonds**

1. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben een CAO Fonds Collectieve Belangen Vleessector afgesloten.

2. Ingevolge deze CAO is een heffing ingesteld die wordt gerekend over de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, waarbij het bepaalde in artikel 6 lid 1 sub j van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen buiten beschouwing blijft.

3. De uitvoering van deze CAO is in een Reglement neergelegd dat deel uitmaakt van de CAO Fonds Collectieve Belangen Vleessector.

4. Elk bedrijf is verplicht een scholingsplan op te stellen.

### **Artikel 58 Stichting kwaliteit van de arbeid**

1. Werkgevers en werknemers hebben om te bevorderen dat op het niveau van individuele ondernemingen in de Vleessector:

a. een bedrijfsbeleid ten aanzien van arbeidsomstandigheden wordt gevoerd en waar mogelijk wordt verbeterd;

b. kennis wordt vergroot over systematieken ter verbetering van arbeidsomstandigheden;

c. bedrijfsgezondheidszorg wordt toegepast;

d. activiteiten worden ontwikkeld en systemen worden toegepast om het ziekteverzuim terug te dringen;

e. problemen met betrekking tot de arbeidsvoorziening worden opgelost.

De Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Vleesgroothandel en Exportslachterijen opgericht.

2. In SKA-verband zal op basis van de risico-inventarisatie per onderneming een inventarisatie van de problematiek rond arbeidsomstandigheden en werkdruk in de bedrijfstak worden gemaakt. Op basis van de inventarisatie kan worden besloten tot een nader onderzoek door het NIA. Op basis van de



inventarisatie en de resultaten van een eventueel onderzoek kan de SKA desgewenst nieuw beleid ontwikkelen.

3. De SKA zal werkgeversvoorstellen inzake zaterdagwerken toetsen op de relevante CAO-bepalingen.

4. De financiering van de Stichting is bepaald in de CAO Fonds Collectieve Belangen Vleessector en het financieringsreglement (Bijlage V).

#### **Artikel 59 Vakbondsfaciliteiten**

1. Vakorganisaties kunnen per bedrijfsvestiging één kaderlid per 50 werknemers aanwijzen.

2. Vakorganisaties kunnen op publicatieborden in het bedrijf mededelingen aan het personeel doen.

3. Vakorganisaties kunnen in overleg met de werkgever gebruik maken van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden.

4. Het aantal te besteden dagen conform artikel 35 lid 5 is per bedrijfsvestiging beperkt tot 10 dagen per 50 werknemers met een maximum van 40 dagen. Deze dagen zijn uitwisselbaar tussen de aangewezen kaderleden.

In aanvulling hierop kan op verzoek van de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties in overleg met de werkgever voor specifieke situaties vakbondsverlof aan kaderleden worden toegekend tot een maximum van 10 dagen per werknemersorganisatie.

5. Werkgevers zullen de contributies van leden van bij deze CAO betrokken vakorganisaties fiscaal faciliteren door de betaalde premies op basis van een opgave van de werknemer die lid is van een vakorganisatie een maal per jaar in mindering te brengen op het bruto loon en dit bedrag, na verrekening van belasting en premies met de rest van het bruto loon, vervolgens netto weer aan de werknemer uit te keren, dit binnen de fiscale mogelijkheden.

#### **Artikel 60 Overhevelingstoeslag**

Per 1 januari 2001 is op grond van de Wet BOL de overhevelingstoeslag afgeschaft. Met ingang van 1 april 2002 wordt de overhevelingstoeslag met 1,8% met een maximum van €750 op jaarbasis, in de salarissen verwerkt en wordt deze als volgt pensioengevend:

- middelloonregeling: verhoging pensioengrondslag met 1,8% per 1 januari 2002;

- eindloonregeling: verhoging pensioengrondslag met 1,8% uiterlijk per 1 januari 2003, onder de afspraak dat kostenneutraliteit kan worden bewerkstelligd door omrekening van de verstreken deeltijd.

#### **Artikel 61 Vervallen**

### **HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 62 Vaste commissie**

1. Ter bevordering van de eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en ter voorkoming van geschillen omtrent de uitleg en toepassing daarvan, wordt door partijen een Vaste Commissie ingesteld.

2. De Vaste Commissie bestaat uit 6 leden en is paritair samengesteld en heeft een onafhankelijk voorzitter. Zij bepaalt haar werkwijze zelf en legt deze neer in een Reglement dat geacht wordt een integrerend onderdeel van deze cao uit te maken.

3 a. Indien er tussen een werkgever en een werknemer een geschil ontstaat over de uitlegging dan wel toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wordt allereerst getracht door overleg tussen betrokkenen tot een oplossing te komen.

b. Komen betrokkenen in dit overleg niet tot een oplossing dan is degene die het geschil aan de rechter voor wil leggen verplicht eerst de Vaste Commissie om advies te vragen.

4. Afwijkingen van de bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst waaromtrent tussen werkgever en de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken vakbonden overeenstemming bestaat, zijn alleen rechtsgeldig na voorafgaande goedkeuring door de Vaste Commissie (Dispensatieregeling).

## **Artikel 62a Naleven CAO**

Partijen zullen een paritaire commissie oprichten waaraan CAO partijen kunnen melden dat de CAO Vleessector niet wordt nageleefd. De commissie stelt een onderzoek in en kan, na partijen informeel bevestigd te hebben en indien er een vermoeden bestaat dat de CAO niet wordt nageleefd, het bedrijf uiteindelijk verzoeken schriftelijk aan te tonen dat de CAO Vleessector wordt nageleefd. Indien de commissie constateert dat de CAO niet wordt nageleefd, kunnen vakorganisaties verdere stappen ondernemen. Indien de commissie bij haar onderzoek stuit op problemen bij de praktische toepasbaarheid en/of onderlinge inconsistentie van bepalingen van de CAO Vleessector, kan zij het gesignaleerde probleem voorleggen aan het Georganiseerd Overleg voor de Vleessector.

## **Werkgelegenheidsparagraaf Protocol**

1. Naast het overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en rekening houdend met de positie van deze organen, neemt de werkgever rechtstreeks contact op met de bij deze CAO betrokken vakbonden, indien de werkgever voornemens is plannen uit te voeren die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven. Met name indien dit aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich meebrengt. Onder plannen dienen in dit kader ook investeringsplannen te worden verstaan.

2. De werkgever zal voorzover dit de normale bedrijfsuitoefening niet in de weg staat en daarbij rekening houdende met de taak en de positie van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging:

- bij het ontstaan van vacatures, zoveel mogelijk te streven naar interne vacature vervulling,
- indien interne vacaturevervulling niet mogelijk is, alle vacatures te melden bij het Arbeidsbureau in het district van de werkgever met daarbij alle voor de functie relevante informatie. Bij het vervullen van deze vacatures wordt, als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht geschonken aan jongeren, ouderen en gehandicapten en aan hun arbeidsomstandigheden.

Vervulde vacatures worden afgemeld.

- de noodzaak tot het verrichten van overwerk, zoveel mogelijk trachten te beperken.

- zo min mogelijk gebruik maken van uitzendkrachten van particuliere uitzendbureaus. Indien dit onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hieromtrent worden geïnformeerd en geraadpleegd.

Vakbonden, bij deze CAO betrokken, hebben de bevoegdheid hierover inlichtingen aan de werkgever te vragen.

## **Functiewaardering en Loonstructuur Protocol**

Partijen hebben overeenstemming bereikt over een proef om de gevolgen van de invoering van het functieclassificatiesysteem op basis van CATS voor het loongebouw te onderzoeken.

Bedrijven in de vleessector dienen uiterlijk op 1 juni 2004 hun medewerkers volgens dit nieuwe systeem voorlopig in te delen. Deze voorlopige indeling zal (nog) niet bekend worden gemaakt aan de werknemer. Partijen zullen naar aanleiding van deze voorlopige indelingen en op basis van een plan van aanpak dat door de werkgroep Functiewaardering wordt voorbereid, op zijn laatst tijdens de volgende CAO onderhandelingen afspraken maken over de definitieve implementatie van het nieuwe functiewaarderingssysteem, de eventuele splitsing van de huidige groep van 0-28 punten in twee groepen van 0-18 en 19-28 en eventuele aanpassing van het loongebouw en de daaruit voortvloeiende Persoonlijke Toeslagen. Ter ondersteuning van de bedrijven en de werknemersvertegenwoordiging bij de voorlopige indeling van de werknemers volgens het CATS-functieclassificatiesysteem, zullen op korte termijn workshops en voorlichtingsactiviteiten worden georganiseerd.

## **Werkdruk Protocol**

Partijen zullen een externe, opdracht geven een onderzoek te doen naar de werkdruk in de sector. Het bestaande werkdrukinstrument / quickscan van FNV Bondgenoten kan bij het werkdrukonderzoek gehanteerd worden, onder voorwaarde dat een heldere definitie wordt afgesproken van het begrip werkdruk en dat op grond hiervan een deugdelijke meting via die quickscan mogelijk is.

## **Ouderenbeleid Protocol**

Partijen komen overeen dat met iedere werknemer van 50 jaar of ouder door de directe leidinggevende (in overleg met de afdeling Personeelszaken en eventueel de Arbodienst) minimaal eens per jaar een

individueel gesprek zal worden gevoerd. Het verslag van dit gesprek wordt vastgelegd in een persoonlijk seniorenplan. Hierin kunnen – rekening houdend met de mogelijkheden binnen de onderneming en de positie van de werknemer hierin – afspraken worden gemaakt ten aanzien van de volgende onderwerpen:

- Werktijden
- Soort dienst
- Werkinhoud
- Scholing
- Pensioendatum
- Coaching
- Taakrotatie / interne mobiliteit
- Vakantieplanning
- Leeftijdsdagen
- Demotie
- Arbeidsomstandigheden
- Sportieve gezondheidstrajecten

### **Protocol Verruiming van arbeidstijden, verlofspaar- en uitruilarrangementen**

Partijen hebben afgesproken een werkgroep in te stellen die voorbereidingen zal treffen om te behoeve van de komende CAO een regeling uit te werken die bedrijven en medewerkers de mogelijkheid biedt om in overleg met OR of vakbond aanvullende afspraken te maken (à la carte en dus per definitie op basis van vrijwilligheid) op het terrein van verruiming van arbeidstijden en verlofspaar- en -uitruilarrangementen.

### **Artikel 63 Spaarloonregeling**

Bedrijven dienen een spaarloonregeling in te stellen waar alle werknemers aan deel kunnen nemen.

### **Artikel 64 Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst**

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, treedt in werking op 1 oktober 2004.
2. De looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst is 30 maanden en eindigt op 31 maart 2007.
3. Ieder der partijen kan deze collectieve arbeidsovereenkomst twee maanden voor het einde van de looptijd, door middel van een aangetekend schrijven, gericht aan de andere partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen.
4. Is de collectieve arbeidsovereenkomst door geen van de partijen opgezegd dan wordt deze geacht stilzwijgend voor de tijd van een jaar te zijn verlengd.
5. Bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst bestaande rechtens geldende, afwijkende regelingen welke voor de werknemer gunstiger zijn, worden door deze regeling niet aangetast.

## **BIJLAGE I**

### **Functionieniveau-indeling**

De activiteiten in de productie-afdelingen worden in 7 functionieniveaus ingedeeld.

#### **Functionieniveau I**

In functionieniveau I worden ingedeeld medewerkers zonder enige vakkennis gedurende maximaal de eerste 6 maanden van het dienstverband.

- a. Medewerkers welke instromen in het kader van het WEPP en BSP opleidingsprogramma gedurende de opleidingsperiode.
- b. Medewerkers in opleiding via het leerlingstelsel gedurende de eerste 6 maanden van de opleiding.
- c. Medewerkers kunnen nooit langer dan 6 maanden in groep I geplaatst worden.
- d. Medewerkers welke geen vakkennis bezitten en werkzaamheden verrichten in zeer eenvoudige productiefuncties gedurende de 1e tot en met de 6e maand van het dienstverband.

#### **Functionieniveau A**

In functionieniveau A worden ingedeeld:

- a. Medewerkers na het behalen van het WEPP en/of BSP opleidingsprogramma, gedurende maximaal 6 maanden.
- b. Medewerkers in het 1ste jaar van het leerlingstelsel gedurende de 7e tot en met 12e maand van het dienstverband.
- c. Medewerkers welke geen vakkennis bezitten en werkzaamheden verrichten in zeer eenvoudige productiefuncties gedurende de 7e tot en met 12e maand van het dienstverband.

#### **Functionieniveau B**

In functionieniveau B worden ingedeeld:

- a. Medewerkers die werkzaamheden verrichten, waarvoor een beperkte vakkennis en vaardigheid is vereist.

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

- drijven, wegen brutogewicht, schoonmaken (materialen), transporteren van gesorteerde dieren en onderdelen, intouwen, stempelen, eenvoudige snijwerkzaamheden zoals ogen/oren uitsnijden, laden en lossen, verdoven en ophangen, machinaal afzwoerden, darmenpakket splitsen, enz.
- b. Medewerkers in opleiding in het kader van het opleidingsplan na de eerste 12 maanden van het dienstverband.

#### **Functionieniveau C**

In functionieniveau C worden ingedeeld:

Medewerkers, die werkzaamheden verrichten, waarvoor enige vakkennis en vaardigheid is vereist.

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

- ontvangen, steken/snijden, zagen/hakken, hartslag splitsen, reuzel uithalen, koppen (af)snijden, onderdelen kanten, onderdelen sorteren, vacuüm trekken, zouten/ draineren/verpakken, bewerken van darmen, enz.

#### **Functionieniveau D**

In functionieniveau D worden ingedeeld:

Medewerkers, die werkzaamheden verrichten, waarvoor goede vakkennis en vaardigheid is vereist.

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

- afhuiden, uitslachten, openen/uithalen, wegen geslacht gewicht, opknappen, afsnijden halve varkens, uitbenen en (bij) kanten/vliezen, uitsnijden, orders gereed maken, klantenontvangst en -bediening, uitwegen expeditie, veteinden poetsen, enz.

#### **Functionieniveau E**

In functionieniveau E worden ingedeeld:

Medewerkers, die (nagenoeg) alle activiteiten in een afdeling op niveau D verrichten (afdelings-allrounder) en allround-chauffeurs binnenland.

**Funcfieniveau F**

In funcfieniveau F worden ingedeeld:

Medewerkers, die in meerdere afdelingen (nagenoeg) alle activiteiten op niveau D verrichten (bedrijfs-allrounder).

## BIJLAGE II

### Loontabel CAO Vleessector per 1 oktober 2004

Functie- periodiek	A			B			C			D			E			F		
	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand
0	245	977	1.059	288	1.151	1.246	295	1.180	1.279	306	1.225	1.327	320	1.282	1.388	342	1.366	1.480
1	273	1.092	1.183	304	1.216	1.318	312	1.248	1.352	324	1.297	1.404	340	1.357	1.470	361	1.444	1.564
2	302	1.208	1.309	321	1.284	1.390	329	1.318	1.428	343	1.368	1.482	359	1.433	1.552	381	1.522	1.649
3	330	1.323	1.433	339	1.353	1.466	347	1.387	1.503	360	1.439	1.559	377	1.508	1.634	401	1.604	1.738
4	335	1.343	1.455	344	1.375	1.490	354	1.413	1.530	366	1.463	1.585	385	1.538	1.666	409	1.634	1.770
5	341	1.363	1.477	350	1.398	1.515	359	1.436	1.556	373	1.491	1.615	392	1.566	1.696	417	1.666	1.805
6				356	1.422	1.540	365	1.459	1.581	380	1.517	1.643	399	1.596	1.729	424	1.698	1.839
7				361	1.444	1.564	372	1.486	1.610	387	1.546	1.674	407	1.626	1.761	432	1.730	1.874
8							378	1.511	1.637	394	1.574	1.705	414	1.656	1.794	441	1.763	1.910
9							385	1.539	1.667	400	1.601	1.734	421	1.686	1.826	449	1.795	1.944
10													429	1.717	1.860	457	1.829	1.981
11																465	1.860	2.015
12																481	1.920	2.080

**Loontabel CAO Vleessector per 1 juli 2005**

Functie- periodiek	A			B			C			D			E			F		
	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand
0	248	989	1.072	292	1.165	1.262	299	1.195	1.294	310	1.240	1.343	324	1.298	1.406	346	1.383	1.499
1	276	1.106	1.198	308	1.231	1.334	316	1.264	1.369	328	1.313	1.422	344	1.374	1.488	365	1.462	1.583
2	306	1.223	1.325	325	1.300	1.408	334	1.334	1.445	347	1.385	1.501	363	1.451	1.571	386	1.541	1.670
3	335	1.339	1.451	343	1.370	1.484	351	1.405	1.522	364	1.457	1.578	382	1.527	1.655	406	1.624	1.760
4	340	1.360	1.473	348	1.392	1.509	358	1.430	1.550	370	1.481	1.605	390	1.558	1.687	414	1.655	1.792
5	345	1.380	1.495	354	1.416	1.534	363	1.454	1.575	377	1.510	1.635	397	1.585	1.717	422	1.687	1.828
6				360	1.439	1.560	369	1.477	1.601	385	1.536	1.664	404	1.616	1.750	429	1.719	1.862
7				365	1.462	1.583	376	1.505	1.630	392	1.565	1.695	412	1.646	1.783	438	1.752	1.897
8							383	1.530	1.658	399	1.593	1.726	419	1.677	1.817	447	1.785	1.934
9							390	1.559	1.688	405	1.621	1.756	426	1.707	1.848	455	1.818	1.969
10													435	1.738	1.883	463	1.851	2.006
11																471	1.883	2.040
12																487	1.944	2.106

**Loontabel CAO Vleessector per 1 juli 2006**

Functie- periodiek	A			B			C			D			E			F		
	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand	week	4 weken	maand
0	251	1.002	1.086	295	1.180	1.278	303	1.209	1.311	314	1.256	1.360	328	1.314	1.423	350	1.401	1.517
1	280	1.120	1.213	312	1.247	1.351	320	1.280	1.386	333	1.329	1.440	348	1.391	1.507	370	1.480	1.603
2	310	1.238	1.342	329	1.316	1.425	338	1.351	1.464	351	1.403	1.519	368	1.469	1.591	390	1.561	1.691
3	339	1.356	1.469	347	1.387	1.503	355	1.422	1.541	369	1.475	1.598	386	1.546	1.675	411	1.644	1.782
4	344	1.377	1.491	352	1.410	1.528	363	1.448	1.569	375	1.500	1.625	395	1.577	1.708	419	1.675	1.815
5	349	1.397	1.514	358	1.434	1.553	368	1.472	1.595	382	1.529	1.656	402	1.605	1.738	428	1.708	1.851
6				365	1.457	1.579	374	1.496	1.621	389	1.555	1.685	409	1.636	1.772	435	1.740	1.885
7				370	1.480	1.603	381	1.523	1.650	397	1.584	1.717	417	1.667	1.805	443	1.773	1.921
8							387	1.549	1.678	404	1.613	1.748	424	1.698	1.839	452	1.807	1.958
9							395	1.578	1.709	410	1.641	1.778	432	1.728	1.872	461	1.841	1.993
10													440	1.760	1.907	469	1.875	2.031
11																477	1.907	2.066
12																493	1.969	2.133



## I-SCHAAL

### I-schaal per 1 oktober 2004 (wettelijk minimum loon + 10 %)

gebaseerd op WML per 1 juli 2004

<b>leeftijd</b>	<b>per week</b>	<b>per 4 weken</b>	<b>per maand</b>
22 jaar	273	1092	1183
21 jaar	233	931	1009
20 jaar	197	790	856
19 jaar	169	674	730
18 jaar	146	584	633
17 jaar	127	507	550
16 jaar	111	443	480

### I-schaal per 1 januari 2005 (wettelijk minimum loon + 10 %)

gebaseerd op WML per 1 januari 2005

<b>leeftijd</b>	<b>per week</b>	<b>per 4 weken</b>	<b>per maand</b>
22 jaar	273	1092	1183
21 jaar	233	931	1009
20 jaar	197	790	856
19 jaar	169	674	730
18 jaar	146	584	633
17 jaar	127	507	550
16 jaar	111	443	480

### I-schaal per 1 januari 2006 (wettelijk minimum loon + 10 %)

gebaseerd op WML per 1 januari 2006

<b>leeftijd</b>	<b>per week</b>	<b>per 4 weken</b>	<b>per maand</b>
22 jaar			
21 jaar			
20 jaar			
19 jaar			
18 jaar			
17 jaar			
16 jaar			

**I-schaal per 1 januari 2007 (wettelijk minimum loon + 10 %)**

gebaseerd op WML per 1 januari 2007

<b>leeftijd</b>	<b>per week</b>	<b>per 4 weken</b>	<b>per maand</b>
22 jaar			
21 jaar			
20 jaar			
19 jaar			
18 jaar			
17 jaar			
16 jaar			

NB: I-schaal per 1 januari 2006 en 2007 kan nog niet worden vastgesteld, aangezien het wettelijk minimumloon voor die periode nog niet bekend is.

## BIJLAGE III BELONING VOOR ARBEID OP ALLE UREN

### Beloning voor arbeid op alle uren Basisuurloon inclusief toeslag

Uur	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
00.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %
01.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %
02.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %
03.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %
04.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
05.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
06.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
07.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
08.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
09.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
10.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
11.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
12.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
13.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
14.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
15.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
16.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
17.00	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	137,5 %	180 %
18.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
19.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
20.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
21.00	117 %	117 %	117 %	117 %	117 %	137,5 %	180 %
22.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %
23.00	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	137,5 %	180 %

## **BIJLAGE VI**

### **Controleregels in het kader van de bestrijding ziekteverzuim**

#### **a. De controlevoorschriften zoals genoemd in artikel 42 lid 2 van deze cao**

##### **1. Ziekmelding.**

a. De werknemer dient zich bij ziekte voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij de directe chef. Dit dient telefonisch te geschieden. Melding moet hierbij worden gemaakt van de te verwachten duur en het verpleegadres (indien afwijkend van het woonadres).

b. De werknemer dient binnen 24 uur een zogenaamde “eigen verklaring” in te vullen en op te sturen naar de Arbodienst, indien de werknemer van de Arbodienst een “eigen verklaring” ontvangt.

##### **2. Maak contact mogelijk.**

a. De werknemer moet beschikbaar zijn voor contact. Hij/zij dient thuis te blijven tot het eerste bezoek van de controlerende instantie.

b. Na het eerste bezoek mag de werknemer - als de controlerende instantie daartegen geen bezwaar heeft - buitenshuis gaan, maar dient de eerste 3 weken wel thuis te zijn van 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur. In overleg met de arts van de Arbodienst kan hiervan worden afgeweken.

c. Een eventuele verandering van verpleegadres dient binnen 24 uur aan de werkgever te worden doorgegeven.

d. Ingeval van ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland dient de werknemer in overleg met de arts van de Arbodienst, indien maar enigszins mogelijk terstond naar Nederland terug te keren.

e. Tijdens arbeidsongeschiktheid dient voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te zijn verkregen van de controlerende instantie.

##### **3. Genezing niet belemmeren.**

a. De werknemer dient zich tijdens arbeidsongeschiktheid niet schuldig te maken aan gedragingen, welke de genezing kunnen belemmeren. Zulks ter beoordeling van de controlerende instantie.

##### **4. Behandeling.**

a. De werknemer dient tijdens de arbeidsongeschiktheid de voorschriften van de behandelende arts op te volgen.

b. De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep op het spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.

c. De werknemer dient aan de arts van de Arbodienst de nodige inlichtingen te verschaffen, respectievelijk een benodigd geneeskundig onderzoek mogelijk te maken.

##### **5. Herintreding.**

a. De werknemer dient door de werkgever aangeboden passende arbeid te aanvaarden; een en ander in overleg met de arts van de Arbodienst.

##### **6. Hervatten bij herstel.**

a. De werknemer dient bij herstel het werk te hervatten. De werknemer dient zich tijdig bij de directe chef te melden voor deze werkhervatting. Indien de werknemer het werk niet heeft hervat, dient dit gemeld te worden aan de Arbodienst en dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.

b. Indien de werknemer opnieuw het werk staakt binnen drie dagen werkhervatting, dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen. In het geval dat de werknemer bezwaar maakt tegen de herstelverklaring, dient de werknemer de bezwaren terstond aan de arts van de Arbodienst kenbaar te maken. In het geval het werk niet wordt hervat, zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens een GUO-arts om een medische beoordeling vragen van het geschil (second opinion). In het geval de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. In het geval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat.

#### **b. Sancties**

Van sancties kan alleen sprake zijn wanneer de werkgever is aangesloten bij een Arbodienst; sancties kunnen alleen dan worden toegepast wanneer de werknemer vooraf schriftelijk een exemplaar van de controlevoorschriften en sancties heeft ontvangen.

1. Ziekmelding.
  - a. Te late ziekmelding.
  - b. "Eigen verklaring" niet teruggezonden.
2. Maak contact mogelijk.
  - a. Niet thuis eerste bezoek.
  - b. Niet thuis eerste drie weken.
  - c. Onjuist adres.
  - d. Geen overleg tijdens ziekte in het buitenland, tenzij dit gezien de lokale omstandigheden van de werknemer niet kan worden gevergd.
  - e. Verblijf in het buitenland zonder toestemming.
3. Genezing niet belemmeren.
  - a. Zonder toestemming arbeid verrichten.
4. Behandeling.
  - a. Niet onder behandeling stellen.
  - b. Niet voldoen aan oproep te verschijnen bij arts Arbodienst.
  - c. Nagelaten inlichtingen te verstrekken.
5. Herintreding.
  - a. Geen aanvaarding passende arbeid.
6. Hervatten bij herstel.
  - a. Het niet naar het spreekuur van de arts van de Arbodienst gaan.
  - b. Het niet melden aan de Arbodienst.

De werknemer, die een van de hierboven vermelde overtredingen begaat, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie. Bij de eerste overtreding gedurende een periode van 12 maanden moet de werkgever de werknemer schriftelijk waarschuwen.

Bij elke volgende overtreding in een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd:

- bij de 2de overtreding een half dagloon in te houden;
- bij de 3de overtreding een dagloon in te houden;
- bij de 4de overtreding twee daglonen in te houden;
- bij de 5de overtreding en elke volgende overtreding drie daglonen in te houden. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder dagloon van een full-timer verstaan het weekloon volgens deze cao gedeeld door 5. Het dagloon van de parttimer wordt naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur vastgesteld. Bij de bepaling van het dagloon voor de flexitimer, de hulpkrachten en de losse kracht geldt het uursalaris, vermenigvuldigd met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur over de voorafgaande periode van 13 weken.

## **BIJLAGE VII**

### **Inconveniëntentoeslagen CAO Vleessector (artikel 24)**

	<b>1 oktober 2004</b>	<b>1 juli 2005</b>	<b>1 juli 2006</b>
Art. 24 lid 1	0,85	0,86	0,87
Art. 24 lid 2	1,43	1,45	1,47
Art. 24 lid 3	2,28	2,31	2,34
Art. 24 lid 4	0,57	0,58	0,59
Art. 24 lid 5	1,15	1,16	1,17

**REGLEMENT VASTE COMMISSIE,  
EX ARTIKEL 62 CAO Vleessector**

**Artikel 1**

Samenstelling Vaste Commissie:

1. De Vaste Commissie bestaat uit 6 leden en een onafhankelijke voorzitter, waarvan drie leden van werkgeverszijde en drie leden van werknemerszijde. De Vaste Commissie wordt bijgestaan door een Secretariaat.  
Er zal zowel van werkgeverszijde als van werknemerszijde een plaatsvervanger worden aangewezen.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de Centrale Organisatie voor de Vleessector. De werknemersleden worden benoemd door de C.N.V. Bedrijvenbond en F.N.V. Bondgenoten.
3. Het voorzitterschap wordt bekleed door een op het gebied van de rechtspleging ervaren jurist, die los staat van CAO-partijen.  
De voorzitter wordt aangezocht door het Sociaal Secretariaat en benoemd door de Vaste Commissie.  
Het vertrouwen in de voorzitter kan alleen worden opgezegd door tenminste twee Vaste Commissieleden.
4. Het Secretariaat van de Vaste Commissie wordt uitgeoefend door het Sociaal Secretariaat van de Centrale Organisatie voor de Vleessector.
5. Is een (plaatsvervangend) Vaste Commissie lid niet meer voor de organisatie werkzaam die hem heeft benoemd, dan vervalt het Vaste Commissielidmaatschap.  
De betreffende organisatie stelt het secretariaat hiervan in kennis en benoemt een ander lid in zijn plaats.

**Artikel 2**

Taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie

De taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie zijn:

1. De taken die de Vaste Commissie zijn opgedragen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Vleessector.
2. Het verlenen van voorafgaande goedkeuring van afwijkingen van het gestelde in de collectieve arbeidsvoorwaarden waaromtrent tussen werkgever en betrokken vakbonden overeenstemming bestaat, conform artikel 62, vierde lid, van de CAO Vleessector.
3. Het doen van uitspraken naar recht en billijkheid in die gevallen, waarin geschillen zijn ontstaan over de toepassing en uitlegging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Vleessector, of van een arbeidsovereenkomst, waarop deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing is, of geschillen over de toepassing van functiewaardering en de betrokken werkgever en/of de betrokken werknemer(s) daarom hebben gevraagd.
4. Een uitspraak van de Vaste Commissie is nodig, alvorens voor de in lid 1, 2 en 3 genoemde gevallen de tussenkomst van de rechter kan worden ingeroepen.

5. De Vaste Commissie is met betrekking tot geschillen over de functiewaardering zoals bedoeld in Bijlage I bevoegd een adviescommissie in te stellen. Deze commissie bestaat uit twee CATS-deskundigen, waarvan een lid van werkgeverszijde en een lid van werknemerszijde. Deze commissie zal de Vaste Commissie adviseren over een geschil betreffende functiewaardering. De Vaste Commissie zal dit advies in haar uitspraak overnemen.
6. De Commissie heeft de bevoegdheid dit reglement te wijzigen.

### **Artikel 3**

#### Verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie

1. Een verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie, moet schriftelijk met redenen omkleed en met een duidelijk omschreven vordering worden gedaan aan het Sociaal Secretariaat Vaste Commissie Postbus 61, 2700 AB Zoetermeer.
2. Degene die dit verzoek aan de Vaste Commissie heeft gericht, ontvangt een bevestiging van het Sociaal Secretariaat.  
Van dit verzoek ontvangt de gedaagde partij, tegelijk met de leden van de Vaste Commissie, een afschrift, met het verzoek binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het Sociaal Secretariaat een afschrift aan de verzoekende partij zal toezenden.
3. Zo spoedig mogelijk, doch binnen drie maanden, nadat het verzoek om een uitspraak door het Sociaal Secretariaat is ontvangen, wordt dit door de Vaste Commissie behandeld.
4. De Vaste Commissie kan besluiten om een geschil ouder dan twee jaar niet ontvankelijk te verklaren. In het geval dat de CAO Vleessector volledig niet wordt toegepast in een bedrijf, staat rechtstreeks beroep op de rechter open.

### **Artikel 4**

#### Behandeling van het verzoek door de Vaste Commissie

1. Partijen, die bij het verzoek zijn betrokken, kunnen door de Vaste Commissie worden opgeroepen evenals eventuele getuigen. Bij het niet verschijnen van degenen die zijn opgeroepen besluit de Vaste Commissie of de behandeling van, en de beslissing over het verzoek, toch plaatsvindt of wordt uitgesteld.  
Indien de Vaste Commissie getuigen oproept, worden partijen hiervan tijdig in kennis gesteld.  
Brenge een van de partijen een getuige mee, dan dient de andere partij daarvan tijdig in kennis gesteld te worden onder vermelding van de naam van deze getuige.
2. Partijen zullen op hun verzoek door de Vaste Commissie worden gehoord. Zij krijgen van het tijdstip van de vergadering van de Vaste Commissie dan tijdig bericht.
3. Partijen kunnen zich zowel in het geval van lid 2, als in het geval van lid 3, door een advocaat of andere gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen.
4. Het Secretariaat verzendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een week vóór de vergadering, aan ieder van de leden (en de plaatsvervangende leden) een afschrift van alle voor de vergadering benodigde



stukken, alsmede zodanige verdere mededelingen als met het oog op de behandeling gewenst is. Ter vergadering kan beslist worden om nieuwe informatie toe te voegen aan de stukken, mits iedere aanwezige hiermee kan instemmen.

5. In geval van een eenvoudige vraagstelling kan het secretariaat in overleg met de voorzitter verzoeken om een schriftelijke afhandeling van een adviesaanvraag. De uitspraak is slechts bindend bij unanimitéit van de stemmen. Indien er geen unanimitéit van stemmen is bereikt, dient de adviesaanvraag in de eerstvolgende vergadering van de Vaste Commissie te worden behandeld.
6. Indien een lid van de Vaste Commissie verhinderd is de vergadering bij te wonen, geeft hij hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan het Sociaal Secretariaat. Het lid dat verhinderd is, zorgt dan tijdig voor plaatsvervangende.
7. Indien zakelijke belangen van een (plv.-) lid naar diens oordeel verband houden met het te behandelen geschil, dan kan ~~is~~ dit (plv.-) lid afzien van stemming. Dit lid kan zijn stem overdragen aan de andere delegatieleden, of een (plv. -) lid verzoeken de behandeling en stemming over te nemen.
8. Door het Sociaal Secretariaat wordt van de vergadering van de Vaste Commissie een verslag gemaakt. Nadat dit verslag door alle leden van de Vaste Commissie is goedgekeurd, kan het als weergave van de mening van de Vaste Commissie gelden bij een eventuele behandeling in rechte.

## **Artikel 5**

### Uitspraak van de Vaste Commissie

1. Ieder lid, c.q. plaatsvervangend lid (met uitzondering van de voorzitter) van de Vaste Commissie heeft een stem. Bij stemming wordt aan werkgeverszijde en werknemerszijde een gelijk aantal stemmen uitgebracht. In geval van afwezigheid van een lid van een delegatie zal de andere delegatie bepalen wie van hen zich onthoudt van stemming. Besloten wordt met meerderheid van stemmen. Om tot een uitspraak te komen dient aan zowel de werkgeverskant als aan werknemerskant een quorum van twee delegatieleden aanwezig te zijn.
2. De voorzitter heeft geen stemrecht.
3. Indien de stemmen staken, dan is geen besluit van de Vaste Commissie tot stand gekomen. De situatie blijft ongewijzigd waarop de meest gereede partij nader stappen kan ondernemen.
4. De uitspraken van de Vaste Commissie zijn met redenen omkleed. De motivering van de uitspraak kan eveneens de meegewogen gevolgen voor de sector bevatten.  
Ter toelichting is een minderheidsstandpunt van een Commissielid toegestaan.  
Dit minderheidsstandpunt staat de uitspraak van de Vaste Commissie echter niet in de weg.
5. De uitspraak van de Vaste Commissie wordt belanghebbenden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 4 weken na de behandeling, toegezonden.
6. De Vaste Commissie besluit per individuele adviesaanvraag of publicatie van de uitspraak gewenst is. Indien publicatie gewenst is, zal dit plaatsvinden nadat de uitspraak definitief is geworden, hetzij door een uitspraak van de rechter, hetzij door berusting van beide partijen in de uitspraak.

## Artikel 6

### Vergoedingen

1. De voorzitter van de Vaste Commissie ontvangt een vergoeding per vergaderd uur. Dit bedrag wordt in overleg met de voorzitter vastgesteld. Voor reis- en onkosten geldt de regeling zoals die is afgesproken in het bestuur van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector van 25 januari 2002.
2. Voor de overige leden van de Vaste Commissie en de Secretariatsmedewerker(s) is de reis-, onkosten- en vacatiegeldenvergoeding van toepassing, zoals die is afgesproken in het bestuur van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector van 25 januari 2002.
3. Indien het besluit van het bestuur van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector wordt gewijzigd, wordt de reis-, onkosten- en vacatiegeldenvergoeding voor de leden van de Vaste Commissie aangepast.
4. Indien de Vaste Commissie partijen, dan wel getuigen oproept, dan wordt hen een reis- en verzuimkostenvergoeding uitbetaald op basis van openbaar vervoer en een nominaal bedrag per zitting ad. €70,-<sup>7</sup> per dag.
5. De vergoedingen, genoemd in dit artikel, worden betaald uit de bijdragen als bedoeld in artikel 3 lid 1 van het Uitvoeringsreglement van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector alvorens tot verdeling volgens artikel 4 van dit Reglement zal worden overgegaan.

---

<sup>7</sup> Bedrag zal aangepast worden