

CAO

VOOR HET

SLAGERSBEDRIJF

1 april 2004 t/m 31 maart 2007

INHOUDSOPGAVE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF

ALGEMENE BEPALINGEN

	Pagina
Artikel 1 : Definities	4
Artikel 1A : Werkingssfeer	5
Artikel 2 : Verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3 : Verplichtingen van de werknemer	6

AANVANG DIENSTBETREKKING

Artikel 4 : Proeftijd	6
Artikel 5 : Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd	6

FUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN EN SALARISSCHALEN

Artikel 6 : Schriftelijke mededeling functie-omschrijving	7
Artikel 7 : Personeel werkzaam in de slagerij en in de voorverpakkingsinrichting	7
Artikel 8 : Overig personeel	10
Artikel 9 : Indeling in loongroepen en functieomschrijving Slagerijpersoneel	11
Artikel 9A : Inschaling	12
Artikel 10 : Toeslagen	13
Artikel 11 : Loon niet in de vorm van geld	13
Artikel 12 : Bijdrage ziektekosten en reiskostenregeling	13
Artikel 13 : Uitbetaling van loon	14
Artikel 14 : Initiële verhogingen	15

ARBEIDSDUUR

Artikel 15 : Arbeidsweek	15
Artikel 16 : Arbeidsduur personeel van 16 jaar en ouder	15
Artikel 17 : Arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel	16
Artikel 18 : Ambulante werknemers	16
Artikel 19 : Arbeidsduur van een week waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen	16
Artikel 20 : Overwerk	16
Artikel 21 : Gebruik van maaltijd	17
Artikel 22 : Seniorenregeling en vrijwillig vervroegd uittreden	17

VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 23 : Vakantie-uren	18
Artikel 24 : Vakantiebijslag	19
Artikel 25 : Buitengewoon verlof	19

LEERPLICHT, VAKOPLEIDING EN EDUCATIEF VERLOF

Artikel 26 : Opleidingen slagersbedrijf	21
Artikel 27 : Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL)	21
Artikel 28 : Her-, om- of bijscholing	21

ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL

Artikel 29 : Ziekmelding	21
Artikel 30 : Loondoorbetalingsplicht bij ziekte	23
Artikel 31 : Toeslag op WAO-uitkering en WAO-hiaatverzekering	24

Artikel 31A : Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt	24
Artikel 31B : Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering	25
Artikel 32 : Arbeid gehandicapte werknemers	25
Artikel 33 : Ziekte en vakantie-uren	25
Artikel 34 : Ziekte en vakantiebijslag	26

OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 35 : Uitkering bij overlijden	26
---------------------------------------	----

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 36 : Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband	26
Artikel 37 : Einde dienstbetrekking en vakantie-uren	27
Artikel 38 : Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag	27
Artikel 39 : Vacaturemelding	27

PENSIOEN

Artikel 40 : Pensioenfonds	27
----------------------------	----

COLLECTIEVE BEPALINGEN

Artikel 41 : Kinderopvang	27
Artikel 42 : Arbeidsplaatsenovereenkomst	28
Artikel 43 : Vakbondswerk binnen de onderneming	29
Artikel 44 : Fusie en sluiting	29
Artikel 45 : Wijziging CAO	29
Artikel 46 : Opzegging CAO	30
Artikel 47 : Inwerkingtreding	30
Artikel 48 : Bedrijfsrechtspraak	30
Artikel 49 : Dispensatie	30

Trefwoordenregister	31
----------------------------	----

Bijlage 1 : Bedrijfsrechtspraak	35
Bijlage 2 : Loontabellen, bijlage bij artikel 9	39
Bijlage 3 : Hoofdpijnen nieuwe pensioenregeling	56

Protocol : Evaluatie Zvw en Toeslag < 35% WIA-arbeidsongeschikt	57
---	----

LANDELIJKE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET SLAGERSBEDRIJF

Tussen de ondergetekenden, de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen:

De Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie, gevestigd te Rijswijk, als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht en

CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten

als partijen ter andere zijde, ieder afzonderlijk en gezamenlijk,

zijn de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

Partijen vormen het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf.

ALGEMENE BEPALINGEN

Waar in deze CAO de mannelijke vorm van voornaamwoorden of zelfstandige naamwoorden wordt gebruikt, gebeurt dat in neutrale zin, steeds eveneens omvattend de vrouwelijke vorm.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst worden verstaan onder:

Algemeen erkende feestdagen:

- A. Christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag en beide Kerstdagen.
- B. Koninginnedag en andere door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
- C. Eén keer per vijf jaar zal vijf mei gelden als een algemeen erkende feestdag. Voor de eerste keer zal vijf mei 2000 als zo'n erkende feestdag gelden.

Ambulante werknemer: de werknemer, wiens functie met zich brengt dat hij regelmatig in verschillende vestigingen van de onderneming werkzaam is en als zodanig is aangesteld.

Contractanten: de werkgevers- en werknemersorganisaties die deze overeenkomst hebben aangegaan.

Commissie Arbeidsvoorwaarden: de commissie, waarin een gelijk aantal werkgevers- en werknemersorganisaties zitting heeft en die een aantal in deze CAO vermelde taken heeft.

Dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken.
Dienstroosters worden opgesteld per periode van 4 weken.

IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten

Noodhulp: de werknemer, die door de werkgever ter vervanging in dienst wordt genomen in geval van ziekte, ongeval, vakantie, buitengewoon verlof of calamiteitenverlof zoals bedoeld in artikel 25 van deze CAO. De noodhulp wordt door de werkgever voor bepaalde tijd, namelijk voor de tijd van de vervanging, aangesteld.

Onderneming: een onderneming waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt bewerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren, en de verkoop daarvan aan particulieren, horeca of instellingen, alsmede voorverpakkingsbedrijven.

Overuren: uren, waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur respectievelijk 43 uur per week voor alle managers vleesdetailhandel - dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur - over de periode van het dienstrooster (= 4 weken).

Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, over de periode van het dienstrooster, als overuren worden beschouwd.

Partieel leerplichtige: de jeugdige werknemer die op grond van de wet partieel leerplichtig is.

Parttimer: de werknemer, die een gedeelte van de normale wekelijkse arbeidsduur in loondienst werkzaam is. De beloning en de overige rechten uit deze CAO voortvloeiend worden voor de parttimer berekend naar evenredigheid.

SVO: SVO Opleiding voor de vleessector.

Uurloon: het weekloon, gedeeld door het aantal uren van de normale wekelijkse arbeidsduur.

Vervolguitkering: vervolguitkering krachtens de WGA, zoals bedoeld in de WIA.

Vlees: delen van slachtdieren, te weten runderen, schapen, varkens, geiten en éénhoevige dieren die, al dan niet na toebereiding, tot menselijk voedsel kunnen dienen.

Voorverpakkingsbedrijf: een bedrijf waarin bedrijfsmatig vlees wordt be- en/of verwerkt en wordt voorverpakt in consumentenverpakking.

Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon, die de onderneming drijft.

Werknemer: iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht. Dit met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en hoger leidinggevend personeel.

WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Artikel 1A

Werkings sfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1 van deze overeenkomst.

Artikel 2

Verplichtingen van de werkgever

Lid 1: De werkgever is verplicht zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.

Lid 2: De werkgever is verplicht de aanschaf en het onderhoud van de voorgeschreven werkkleding voor zijn rekening te nemen.

Lid 3: Indien bij de inwerkingtreding van deze CAO voor één of meer werknemers (rechtens geldende) gunstiger arbeidsvoorwaarden bestaan dan in deze CAO overeengekomen, blijven deze voor de betrokken werknemer gehandhaafd.

Lid 4: Werkgevers zullen een actief beleid voeren met betrekking tot de positie van vrouwen in de bedrijven. Vrouwen zullen extra gestimuleerd worden om deel te nemen aan de vakopleiding. Werkgevers zullen bevorderen dat vrouwen ook deelnemen aan de voortgezette opleiding en de ondernemersopleiding.

Lid 5: De werkgever zal het gebruik van uitbeensbedrijven beperken tot maximaal 25 procent van het totaal aantal werkzame personen per vestiging van de onderneming. Door de Commissie Arbeidsvoorwaarden kan, indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven, hiervan dispensatie worden gegeven.

Lid 6: Indien een uitzendkracht zes maanden of langer werkzaam is bij één en dezelfde werkgever, dan is deze werkgever verplicht er zorg voor te dragen dat de werknemer een uurloon verdient dat minimaal gelijk is aan het salaris dat hij conform deze CAO zou verdienen indien hij in dienst zou zijn van de werkgever. Tevens heeft de uitzendkracht in dat geval aanspraak op de in artikel 10 genoemde koudetoeslag en avond-/nachttoeslag. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de betreffende uitzendkracht dit salaris en eventuele vergoedingen ontvangt.

Artikel 3

Verplichtingen van de werknemer

Lid 1: De werknemers zijn verplicht de hun opgedragen werkzaamheden, voortvloeiende uit hun functie, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten. Bijvoorbeeld door:

- zuinig gebruik van materiaal;
- goede verzorging van machines en gereedschappen;
- het bewaren van bedrijfsgeheimen;
- het in acht nemen van de voorschriften omtrent veiligheid en hygiëne.

Lid 2: Het is de werknemer verboden betaalde beroepsarbeid voor derden te verrichten zonder daartoe schriftelijke toestemming van de werkgever te hebben verkregen. Deze bepaling geldt niet voor de parttimers.

AANVANG DIENSTBETREKKING

Artikel 4

Proeftijd

Lid 1: De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

Lid 2: Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.

Lid 3: Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

- een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
- twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

Lid 4: Indien het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

Artikel 5

Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd

Lid 1: De dienstbetrekking wordt schriftelijk vastgelegd en wordt voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij anders is overeengekomen.

Lid 2: Voor parttimers moet de overeengekomen arbeidstijd worden vastgelegd in een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst.

FUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN EN SALARISSCHALEN

Artikel 6

Schriftelijke mededeling functie-omschrijving

Lid 1: De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen welke functie hij heeft en in welke groep hij is ingedeeld. Deze verplichting geldt bij indiensttreding en bij wijziging van de indeling.

Lid 2: Indien een werknemer geregeld meer dan één functie verricht is zijn beloning overeenkomstig de functie die het hoogst is geclassificeerd.

Artikel 7

Personeel werkzaam in de slagerij en in de voorverpakkingsinrichting

Manager vleesdetailhandel (bedrijfsbeheerder of filiaalhouder):

De werknemer aan wie de volledige leiding van een zelfstandige slagerij dan wel van een filiaal is opgedragen of die de leiding heeft van een versafdeling in een supermarkt, waarvoor hij volledig verantwoordelijk is. Hij is opgeleid op het gebied genoemd onder 'chef productie'. Daarenboven is hij geschoold op het gebied van product management, total quality management, bedrijfsvoering en communicatie.

Leerling:

De werknemer die een opleiding volgt voor één van de hierna genoemde functies.

Chef:

De werknemer die onder verantwoordelijkheid van de ondernemer of manager vleesdetailhandel leiding geeft aan een of meerdere werknemers en in voorkomende gevallen de ondernemer of manager vleesdetailhandel vervangt.

Verkoper vlees:

De werknemer, die werkzaam is in de vleesverkoop en opgeleid is op het gebied van verkooptechniek, kennis heeft van vlees en vleesbereiding, van bedrijfshygiëne en vleesopslag, van presenteren en verpakken van vlees.

Verkoper vleeswaren:

De werknemer, die werkzaam is in de vleeswarenverkoop en opgeleid is op het gebied van verkooptechniek, kennis heeft van vleeswaren en de advisering hierover, van bedrijfshygiëne en vleeswarenopslag, van snijden en portioneren, van presenteren en verpakken van vleeswaren.

Verkoper vlees- en vleeswaren:

De werknemer, die werkzaam is in zowel de vlees- als vleeswarenverkoop en opgeleid is op de gebieden genoemd onder 'verkoper vlees' en 'verkoper vleeswaren'.
Daarenboven is hij geschoold in de verkoop van vleeswaarspecialiteiten, luxe veka's, salades en sauzen, maaltijden en maaltijdcomponenten.

Eerste verkoper vlees:

De werknemer, die werkzaam is in de vleesverkoop en opgeleid is op het gebied genoemd onder 'verkoper vlees'.

Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering; voorts beheerst hij minimaal twee vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.

Eerste verkoper vleeswaren:

De werknemer, die werkzaam is in de vleeswarenverkoop en opgeleid is op het gebied genoemd onder 'verkoper vleeswaren'.

Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering. Voorts is hij geschoold in minimaal twee vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.

Eerste verkoper vlees en vleeswaren:

De werknemer, die werkzaam is in zowel de vlees- als de vleeswarenverkoop en opgeleid is op de gebieden genoemd onder 'verkoper-vlees' en 'verkoper vleeswaren'.

Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering. Voorts is hij geschoold in minimaal vier vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.

Chef verkoper:

De werknemer die werkzaam is in de vlees- en of vleeswarenverkoop, daar de dagelijkse leiding heeft en opgeleid is op de gebieden genoemd onder één van de eerste verkoopfuncties.

Daarenboven is hij geschoold op het gebied van verkoopstrategie, winkelinrichting en winkelverzorging, leiding geven, begeleiden en opleiden en op het gebied van algemeen beheer.

Winkelslager:

De werknemer, die werkzaam is in de verkoop en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker' en 'eerste verkoper vlees- en vleeswaren'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van bewerken en portioneren van slachtdieren, presenteren en vleesbereiden. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht en voedingsleer.

Productiemedewerker:

De werknemer, die werkzaam is in de productie en kennis en vaardigheden bezit op het gebied van het bewerken van rund- en varkensvlees tot en met het verdelen. Hij is geschoold op het gebied van productkennis, hygiëne, machineleer, arbo en elementaire EHBO.

Facultatief voor de productiemedewerker zijn de aandachtsgebieden culinaire technieken en uitbenen.

Vleesbewerker:

De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van het bewerken en portioneren van slachtdieren, het opleggen en het voorverpakken. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht, voedingsleer, machines en gereedschappen.

Beginnend productiemedewerker:

De werknemer, die werkzaam is in de productie in het eerste jaar van zijn praktijk in het slagersbedrijf en geen opleiding volgt.

Aankomend productiemedewerker:

De werknemer, die werkzaam is in de productie in het tweede jaar en derde jaar van zijn praktijk in het slagersbedrijf en geen opleiding volgt.

Vleeswarenbereider:

De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van worstmaken en vleeswarenbereiden. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht, voedingsleer, grond- en hulpstoffen, machines en gereedschappen.

Traiteur:

De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker' inclusief het onderdeel 'culinaire technieken'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van het bereiden en samenstellen van soepen en sauzen, ragoutachtige producten, maaltijden c.q. maaltijdcomponenten, vers vlees specialiteiten en salades. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht en voedingsleer.

Chef vleesbewerker:

De werknemer, die werkzaam is in de productie, daar de dagelijkse leiding heeft en opgeleid is op een van de volgende gebieden: winkelslager, vleesbewerken, vleeswarenbereider of traiteur. Daarenboven is hij geschoold op het gebied van algemeen beheer, leidinggeven, bedrijfsinrichting, productiebeheersing, economie en recht.

Ambulante werknemer:

De werknemer wiens functie meebrengt dat hij regelmatig in verschillende vestigingen van de onderneming werkzaam is en als zodanig is aangesteld.

Inpakker/oplegger:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees inpakt volgens de juiste snit en normering.

Medewerker krattenwasserij:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift machinaal kratten reinigt.

Schoonmaker:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift schoonmaakwerkzaamheden verricht.

Expeditiemedewerker:

De werknemer die zelfstandig, volgens voorschrift en in de juiste laadvolgorde vrachtwagens inlaadt en de routeplanning maakt.

Orderpicker:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift partijen gereed maakt voor uitprijzen en deze vervoert naar de uitprijruimte.

Machine-bediende:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift de uitprijmachine en de daarbij behorende randapparatuur bedient.

Uitbener:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift conform de gegeven snitopdracht delen van een karkas uitbeent.

Deegbereider:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees machinaal verwerkt tot deeg.

Vorbereider:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt en/of verwerkingsklaar maakt t.b.v. de bereiding van het vlees tot deeg.

Verdeler/vliezer:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt en verdeelt onder verwijdering van onzuiverheden en van overbodige delen, met name van de vliezen.

Portioneerder:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt, verdeelt en portioneert conform de gegeven snitopdracht.

Hoofd Uitprij:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de uitprijafdeling.

Hoofd Inpak:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de inpakafdeling.

Hoofd Slagerij van een voorverpakkingsinrichting:

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de afdeling slagerij van een voorverpakkingsinrichting.

Artikel 8

Overig personeel

Hiertoe behoren administratief personeel en chauffeurs. De werknemers worden naar de aard van de in hoofdzaak verrichte arbeid door de werkgever in één der volgende groepen ingedeeld.

Groep 0

Het gedurende het eerste jaar verrichten van werkzaamheden waarvoor géén opleiding noodzakelijk is, alsmede van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geringe praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd, zoals: loopwerk, telwerk, archief- en adresseerwerkzaamheden en zeer eenvoudig registreerwerk. Voorbeeldfuncties:

- medewerker tekstverwerking Nederlands
- aankomend administratief assistent
- transportmedewerker.

Groep 1

Het gedurende het tweede jaar verrichten van de hiervoor bij groep 0 aangeduide werkzaamheden.

Groep 2

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en praktijkervaring nodig is. De werkzaamheden worden soms met een zekere mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Voorbeeldfuncties:

- medewerker tekstverwerking (Nederlands)
- chauffeur-bezorger.

Groep 3

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis alsmede praktijkervaring noodzakelijk is.

Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

Voorbeeldfuncties:

- medewerker tekstverwerking (vreemde talen)
- administratief assistent
- telefonist/receptionist
- telefonische verkoper
- all-round chauffeur
- vrachtwagenchauffeur.

Groep 4

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Voorbeeldfuncties:

- assistent bedrijfsadministratie/boekhouding
- assistent inkoop
- assistent loon- en salarisadministratie/personeelszaken
- magazijnmeester.

Groep 5

Het verrichten van werkzaamheden welke ruime theoretische kennis, algemene ontwikkeling en praktijkervaring vragen. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het tonen van initiatief op het eigen werkterrein. Soms wordt leiding gegeven aan één of meer ondergeschikten.

Voorbeeldfuncties:

- steno-typist moderne talen
- boekhouder
- bedrijfsadministrateur.

Artikel 9

Lid 1: Indeling in loongroepen en functieomschrijving slagerijpersoneel

Groep A 0:

- Werknemers zonder opleiding eerste jaar.
- Beginnend productiemedewerker.

Groep A 1:

- Verkoper vlees
- Verkoper vleeswaren
- Leerling deegbereider tweede jaar
- Leerling voorbereider tweede jaar
- Leerling portioneerder/orderpicker tweede jaar
- Leerling uitbener tweede jaar
- Leerling vliezer/verdelers tweede jaar
- Leerling machine-bediende tweede jaar
- Aankomend productiemedewerker zonder opleiding tweede jaar
- Schoonmaker/medewerker krattenwasserij tweede jaar
- Werknemers zonder opleiding tweede jaar

Groep A 2:

- Verkoper vlees en vleeswaren
- Eerste verkoper vlees
- Eerste verkoper vleeswaren
- Inpakker/oplegger
- Schoonmaker/medewerker krattenwasserij
- Werknemers zonder opleiding derde jaar
- Aankomend productiemedewerker zonder opleiding derde jaar
- Expeditie medewerker

Groep B:

- Eerste verkoper vlees en vleeswaren
- Gediplomeerd machine-bediende
- Gediplomeerd orderpicker
- Productiemedewerker

Groep B1:

Chef-verkoper

Groep C:

Gediplomeerd uitbener

Groep D:

- Gediplomeerd deegbereider
- Gediplomeerd voorbereider
- Gediplomeerd vleesbereider
- Gediplomeerd verdelers/vliezer

Groep E:

- Winkelslager
- Gediplomeerd portioneerder
- Vleesbewerker
- Vleeswarenbereider
- Traiteur

Groep G:

- Chef-winkelslager
- Hoofd Uitprijs
- Hoofd Inpak

- Chef-vleesbewerker
- Chef-vleeswarenbereider
- Chef-traiteur

Groep H:

Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan minder dan 3 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek

Groep I:

Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan 3 t/m 6 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek.

Groep J:

- Hoofd slagerij van een voorverpakkingsinrichting
- Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan meer dan 6 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek.

De salarissen behorende bij loongroep A0 en loongroep 0 zijn gelijk aan het wettelijk minimum(jeugd)loon, vermeerderd met 10%.

Bij de hierboven genoemde loongroepen behoren de in lid 3, tabel 1 vermelde bruto lonen voor de daarvoor betreffende periode.

Lid 2: Voor managers vleesdetailhandel kan boven het functieloon een provisieregeling uitsluitend schriftelijk op straffe van nietigheid worden overeengekomen.

Lid 3: bruto lonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting: tabel 1 (zie pag. 39 t/m 51);
bruto lonen Overig personeel: tabel 1, 2 en 3.
(zie pag. 39, 52 t/m 55).

De in deze CAO genoemde functielonen zijn minimumregelingen, waarvan naar boven kan worden afgeweken.

Waar het loon lager is dan het wettelijk minimumloon is dit minimumloon van toepassing. In de lonen zijn de diplomatoeslagen verwerkt.

Artikel 9A

Inschaling

Lid 1: Inschaling geschiedt aan de hand van de uit te oefenen dan wel de uitgeoefende functie en het aantal in die functie werkzaam geweest zijnde jaren.

Lid 2: Bij functieverhoging wordt men ingeschaald op het dichtstbijzijnde hogere bedrag van de dan geldende loongroep.

Lid 3a.: Indien het feitelijke loon hoger is dan het maximum van de betreffende loongroep, wordt ingeschaald op het hoogste bedrag van de voor betrokkene geldende loongroep. Het verschil tussen het feitelijke loon en het maximum van de loongroep wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.

Lid 3b.: Bij herindeling in een hogere loongroep wordt de persoonlijke toeslag verminderd met maximaal de helft van het bedrag, waarmee het schaalloon stijgt.

Lid 3c.: De in lid 3a bedoelde persoonlijke toeslag wordt bij gelegenheid van algemene loonsverhoging afgebouwd met jaarlijks 1% van het schaalloon bij 0 functiejaren.

Lid 4: De ambulante werknemers zullen worden ingedeeld in de naast gelegen hogere loongroep dan de functie waarin zij werkzaam zijn.

Artikel 10

Toeslagen

Lid 1: **Koudetoeslag**

De werknemer die, in verband met de voorbereiding en verpakking van vlees, in hoofdzaak werkzaam is in ruimten die gekoeld worden tot een temperatuur beneden 12 graden Celsius, heeft recht op een koudetoeslag van € 5,70 per week.

Lid 2: **Overwerktoeslag in afwijking van het dienstrooster**

De overwerktoeslag voor de eerste 2 overuren per week bedraagt 25% van het uurloon, voor de daarop volgende uren 50%.

De overwerktoeslag voor overuren op een vrije dag bedraagt 50% van het uurloon voor de eerste twee uur en 100% voor de daarop volgende uren (zie voor compensatie in vrije tijd: artikel 20, lid 5). Eén en ander conform de systematiek van de definitie van overuren ex artikel 1.

Lid 3: **Avond-/nachttoeslag**

Indien de werknemer werkzaamheden verricht in de periode die ligt tussen 20.00 uur 's avonds en 06.00 uur 's ochtends heeft hij recht op een toeslag die 30% van het uurloon bedraagt indien arbeid wordt verricht tussen 20.00 uur en 22.00 uur, en die 50% van het uurloon bedraagt indien de werkzaamheden worden verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur.

Lid 4: **Samenloop van toeslagen**

Een werknemer die recht heeft op de in lid 3 genoemde toeslag kan daarnaast voor de uren waarop deze toeslag betrekking heeft, geen aanspraak maken op overwerktoeslag.

Artikel 11

Loon, niet in de vorm van geld

Lid 1: **kost en inwoning**

Loon in de vorm van kost en/of inwoning zal in geld worden omgerekend volgens de voorschriften, zoals deze zijn vastgelegd in de handleiding voor werkgevers op de loonbelasting, met dien verstande, dat het loon in geld niet mag dalen beneden 50% van de in artikel 9 genoemde lonen.

Lid 2: **verstrekkingen in natura**

Aan werknemers mag als verstrekking in natura een onbelaste korting op een product uit het eigen bedrijf worden gegeven van maximaal 20% van de waarde in het economische verkeer. De onbelaste korting mag per kalenderjaar maximaal € 450,- bedragen (2006: € 475,-).

Artikel 12

Bijdrage ziektekosten en reiskostenregeling

Lid 1: **werkgeversbijdrage in particuliere ziektekostenverzekering**

De werkgever zal aan de werknemer, die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, een bijdrage verstrekken in de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering volgens onderstaande regeling en voorwaarden:

- a. werkgeversbijdrage van 50% van de premie van een ziektekostenverzekering 3e klas incl. huisarts;
- b. het maximum van deze bijdrage bedraagt niet meer dan de maximale werkgeversbijdrage ZFW;
- c. wanneer in een onderneming een collectief contract geldt, wordt deze bijdrage alleen aan de werknemer toegekend indien hij zich bij dit collectieve contract heeft aangesloten, tenzij in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevraagd zijn individuele verzekering op te zeggen.

Lid 2: Het recht op een bijdrage in de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering, zoals bepaald in het eerste lid, komt met ingang van 1 januari 2006 te vervallen.

Lid 3: reiskostenregeling

De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer volgens onderstaande regeling.

1. Deze regeling geldt voor alle werknemers die voor hun woon-werkverkeer geen gebruik maken van een auto van de werkgever.
2. Als regel worden de reiskosten berekend op basis van het ter beschikking staand openbaar vervoer via de kortst mogelijke route en tegen de laagst mogelijke kosten.
3. Er is een eigen bijdrage in de reiskosten. De eigen bijdrage is gelijk aan de kosten voor het reizen in een 2-sterabonnementstarief (sedert 1 januari 2002 is dit per vol weekabonnement € 15,25).
4. De reiskostenvergoeding wordt berekend op basis van de weekkaarttarieven voor het ter beschikking staande openbaar vervoer.
5. Indien een werknemer voor zijn woon-werkverkeer gebruik moet maken van de trein, waarvoor het startarief niet geldt, wordt de reiskostenvergoeding bepaald op grond van het weekkaarttarief van de spoorwegen van plaats naar plaats onder aftrek van de in lid 3 bedoelde eigen bijdrage. De maximale vergoeding voor treinkosten woon-werk is afgeleid van de jaarkaart van de spoorwegen op basis van de tweede klasse, herleid naar een weekbedrag minus de in lid 3 bedoelde eigen bijdrage.
6. De reiskostenvergoeding geldt alleen voor gewerkte dagen, dus niet tijdens vakantie en/of ziekteperioden en/of buitengewoon verlofdagen.
7. De reiskostenvergoeding gaat nooit uit boven het door de fiscus gehanteerde forfait voor toegestane reiskosten.
8. Bij overplaatsing van een werknemer wordt de reiskostenvergoeding herzien op basis van de nieuwe woon-werkafstand.
9. Een werknemer die op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn werkplaats ontvangt geen hogere reiskostenvergoeding dan is vastgesteld op grond van zijn oorspronkelijke woonplaats. Van deze regel kan worden afgeweken na overeenstemming met de werkgever.
10. Bij overplaatsing op verzoek van werkgever naar een werkplek, waarbij wegens reistijd redelijkerwijs niet verlangd kan worden dat werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer en werknemer dientengevolge aangewezen is op individueel vervoer, krijgt werknemer een toeslag van 50% op zijn reiskostenvergoeding conform onderhavige regeling. De maximale vergoeding bedraagt nimmer meer dan het door de fiscus gehanteerde forfait voor toegestane reiskosten. Bij incidentele overplaatsingen is van toepassing de regeling incidentele overplaatsing.
11. Incidentele overplaatsing.
Indien een werknemer, in opdracht van de werkgever, incidenteel werkzaamheden verricht in een filiaal dat gelegen is op een afstand van tenminste 5 kilometer van het filiaal waar hij normaal zijn werkzaamheden verricht en sprake is van hogere reiskosten, zal een reiskostenvergoeding worden verstrekt.
De vergoeding bedraagt:
 - bij gebruik van het openbaar vervoer: de kosten van de laagste tarieven openbaar vervoer;
 - bij gebruik van eigen auto in opdracht van de werkgever: € 0,18 per kilometer (2006: € 0,19).Indien er geen opdracht door de werkgever is verstrekt, kiest de werknemer de aard van het vervoer.
12. Reiskostenregeling ambulante werknemers.
Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever regelmatig in verschillende filialen werkzaamheden verricht en in opdracht van de werkgever voor vervoer gebruik maakt van een eigen auto, wordt een vergoeding van € 0,18 per kilometer verstrekt (2006: € 0,19).
Indien voor vervoer gebruik gemaakt wordt van het openbaar vervoer geldt een vergoeding van de kosten tegen de laagste tarieven.
Indien er geen opdracht door de werkgever is verstrekt, kiest de werknemer de aard van het vervoer.

Artikel 13

Uitbetaling van loon

Lid 1: Uitbetaling per 4 weken of per maand gebeurt zodanig dat de werknemer op de voorlaatste dag van de betalingsperiode over het loon kan beschikken.

Lid 2: Wijziging van betalingsperiode gebeurt slechts na overleg tussen werkgever en werknemer.

Lid 3: Er dient een schriftelijke specificatie van de berekening van het brutoloon, het nettoloon en de toeslagen aan de werknemer te worden verstrekt zowel bij indiensttreding als bij wijziging van het loon.

Wordt boven het op deze wijze berekende loon het hierdoor ontstane loonbedrag vermeerderd met vergoedingen waarop geen belastingen of premie-inhoudingen van toepassing zijn, dan dient deze vergoeding in de schriftelijke specificatie apart vermeld te worden.

Lid 4: In afwijking van lid 1 vindt bij beëindiging van het dienstverband de uitbetaling van het loon plaats zo spoedig mogelijk na beëindiging van het dienstverband.

Lid 5: De werkgever is verplicht het loon over de aaneengesloten vakantie en de vakantiebijslag op een zodanig tijdstip te betalen aan de werknemer dat deze bij aanvang van de aaneengesloten vakantie na 1 mei het totale bedrag in zijn bezit heeft.

Artikel 14

Initiële verhogingen

Lid 1: Met ingang van 1 oktober 2005 zullen de lonen worden verhoogd met 1%.

Lid 2: Met ingang van 1 oktober 2006 zullen de lonen worden verhoogd met 1,25%.

Lid 3: De in de vorige twee leden genoemde verhogingen zijn niet van toepassing op loongroep A0 en loongroep 0.

ARBEIDSDUUR

Artikel 15

Arbeidsweek

Lid 1: De arbeidsweek loopt van maandag tot en met zaterdag.

Lid 2: Geen arbeid wordt verricht op zondag en algemeen erkende feestdagen.

Lid 3: Van het bepaalde in het vorige lid kan slechts met instemming van de werknemer worden afgeweken. In dat geval heeft hij recht op een toeslag van 100% van het uurloon.

Artikel 16

Arbeidsduur personeel van 16 jaar en ouder

Lid 1: De normale arbeidsduur, berekend volgens het dienstrooster (= 4 weken) bedraagt gemiddeld 38 uur verdeeld over maximaal 5 dagen. Voor de arbeidsduur van manager vleesdetailhandel wordt verwezen naar artikel 17.

De normale arbeidsduur ligt volgens dienstrooster tussen 06.00 uur en 22.00 uur. Het dagmaximum bedraagt 9 uur, tenzij de werknemer een 38-urige werkweek heeft en vier dagen per week werkt, in welk geval het dagmaximum 9,5 uur bedraagt.

Lid 2: Een werknemer kan maximaal 2 avonden per week verplicht worden te werken, tenzij de openingstijden dusdanig verlegd zijn dat de avond een onderdeel is van de werkweek.

Lid 3: De werknemer verricht de normale arbeidsduur volgens het dan geldende dienstrooster (= 4 weken). Dienstroosters worden steeds 2 weken voor de ingangsdatum door de werkgever vastgesteld en dienen vervolgens ter kennis van de werknemer gebracht te worden.

Lid 4: De werkgever is verplicht de werknemer ononderbroken zijn werkzaamheden te laten verrichten. Werkgever en werknemer kunnen op verzoek van de werknemer beslissen dat van deze

verplichting wordt afgeweken. Een koffie- of theepauze (15 minuten) of lunchpauze geldt niet als onderbreking en evenmin als arbeidstijd.

Artikel 17

Arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel

Lid 1: De normale wekelijkse arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel bedraagt volgens dienstrooster gemiddeld 43 uur verdeeld over 5 of 6 dagen per week. Het dagmaximum bedraagt 9 uur. Voor managers vleesdetailhandel van 50 jaar en ouder geldt dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over 5 dagen per week.

Lid 2: Het vroegste tijdstip van aanvang van de werkzaamheden voor deze werknemers is 06.00 uur, het laatste van beëindiging is 22.00 uur.

Artikel 18

Ambulante werknemers

Lid 1: Voor ambulante werknemers zal het gedeelte van de reistijd boven de 60 minuten per dag worden beschouwd als werktijd.

Lid 2: Voor werknemers die incidenteel ambulante zijn, zal de reistijd die meer bedraagt dan de normale reistijd worden beschouwd als werktijd.

Artikel 19

Arbeidsduur van een week waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen

In weken waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen, wordt de normale wekelijkse arbeidsduur van de werknemer verminderd met het aantal uren dat de werknemer op de feestdag(en) zou werken.

Indien de wekelijkse vrije dag samenvalt met de feestdag wordt de normale wekelijkse arbeidsduur met 1/5 verminderd, tenzij de werknemer werkt volgens een vast arbeidspatroon en de feestdag samenvalt met de dag waarop de werknemer volgens dit arbeidspatroon niet werkt.

Artikel 20

Overwerk

Lid 1: Overuren: uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur respectievelijk 43 uur per week voor alle managers vleesdetailhandel - dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur - over de periode van het dienstrooster.

Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, over de periode van het dienstrooster, als overuren worden beschouwd.

Lid 2: Overwerk wordt door of namens de werkgever opgedragen, indien het bedrijfsbelang dit vereist.

Lid 3: Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen.

Lid 4. Aan werknemers van 55 jaar en ouder kan de verplichting tot het verrichten van overwerk niet worden opgelegd.

Lid 5: In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen de overgewerkte uren en de daarbij behorende toeslag geheel of gedeeltelijk worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd moet binnen dertig dagen na het verrichten van het overwerk worden opgenomen.
(Zie voor betaling overuren + toeslag: artikel 10, lid 2.)

Lid 6: Voor parttimers is er sprake van overwerk, indien wordt afgeweken van de arbeidsduur, als bedoeld in de artikelen 16 en 17 en van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur.

Artikel 21

Gebruik van maaltijd

Werknemers die 7,6 uur of meer per dag werken en die werkzaamheden verrichten voor 17.00 uur en na 19.00 uur en niet in de gelegenheid zijn thuis een maaltijd te gebruiken hebben recht op een maaltijdvergoeding op basis van een menu, tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt. De prijs van dit menu is vastgesteld op € 11,35.

Artikel 22

Seniorenregeling en vrijwillig vervroegd uittreden

Lid 1: Op basis van wederzijdse vrijwilligheid zullen de 62-jarigen 3 uur, de 63-jarigen 4 uur en de 64-jarigen 5 uur per week korter mogen werken tegen doorbetaling van 80% over de niet gewerkte tijd. De overuren voor deze werknemers gaan pas gelden na de in artikel 16 en volgende vermelde werktijd per week.

De pensioenpremie voor deze werknemers dient te worden berekend alsof de niet gewerkte uren voor 100% worden betaald.

Lid 2: Voor oudere werknemers is er een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden, welke is opgenomen in de CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf.

Lid 3: Voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder zijn, bestaat een overgangsregeling om vrijwillig vervroegd te kunnen uittreden. Om aan de overgangsregeling te kunnen deelnemen dient de betrokken werknemer, op het moment dat hij gaat deelnemen, te voldoen aan de voorwaarden zoals genoemd in artikel 3 van het reglement van de Stichting Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf. De overgangsregeling luidt als volgt:

- Aanspraak op een uitkering krachtens de regeling inzake vrijwillig uittreden, zoals opgenomen in de CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf, kan maken de werknemer die op 31 december 2004 55 jaar is, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 62 heeft bereikt.
- Aanspraak op een uitkering krachtens de regeling inzake vrijwillig uittreden, zoals opgenomen in de CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf, kan maken de werknemer die op 31 december 2004 56 jaar is, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 61½ heeft bereikt.
- Aanspraak op een uitkering krachtens de regeling inzake vrijwillig uittreden, zoals opgenomen in de CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf, kan maken de werknemer die op 31 december 2004 57 jaar is, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 61 heeft bereikt.
- Aanspraak op een uitkering krachtens de regeling inzake vrijwillig uittreden, zoals opgenomen in de CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf, kan maken de werknemer die op 31 december 2004 58 jaar is, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 60½ heeft bereikt.
- Aanspraak op een uitkering krachtens de regeling inzake vrijwillig uittreden, zoals opgenomen in de CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf, kan maken de werknemer die op 31 maart 2005 59 jaar is, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 60 heeft bereikt.

VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 23

Vakantie-uren

Lid 1: Iedere werknemer die op 1 mei gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op 190 uren (25 x 7,6 uur) vakantie met behoud van loon. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 215 (25 x 8,6 uren).

Bij de tweede ziekmelding van de werknemer in één vakantiejaar worden de aantallen van 190 en 215 uren verminderd met 7,6 resp. 8,6.

Lid 2: Aan werknemers die op 1 mei in enig jaar 55 jaar of ouder zijn, op dit tijdstip tenminste gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest en een fulltime dienstverband hebben, zal jaarlijks een extra vakantie van 22,8 uur (3 x 7,6 uur) worden toegekend. Voor managers vleesdetailhandel bedragen deze uren 25,8 (3 x 8,6 uur). Indien de werknemer parttime in dienst is, zal deze toekenning naar evenredigheid plaatsvinden.

Lid 3: Aan werknemers die op 1 mei in enig jaar 58 jaar of ouder zijn, op dit tijdstip tenminste gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest en een fulltime dienstverband hebben, zal jaarlijks een extra vakantie van 7,6 uur worden toegekend. Voor managers vleesdetailhandel bedragen deze uren 8,6 bij een 43-urige arbeidsduur en 8 bij een 40-urige arbeidsduur.

Lid 4: Indien met een werknemer van 55 jaar of ouder individueel andere afspraken zijn gemaakt over toekenning van extra vakantiedagen i.v.m. zijn leeftijd, dan blijven deze afspraken gelden maar heeft de werknemer geen recht op de in het vorige lid toegekende extra vakantie-uren. Dit is slechts anders indien de werknemer kenbaar maakt dat hij van mening is dat de in het vorige lid toegekende extra vakantie-uren voor hem gunstiger is; in dat geval vervallen de eerder gemaakte individuele afspraken en heeft de werknemer recht op de in het vorige lid toegekende extra vakantie-uren.

Lid 5: Van de 190 vakantie-uren heeft de werknemer recht op 114 aaneengesloten uren vakantie. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 129 van het totaal aantal uren van 215. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de aaneengesloten vakantie zal worden gegeven in 76 uren aaneengesloten en 38 uren aaneengesloten. Voor managers vleesdetailhandel bedragen deze uren 86 respectievelijk 43.

De aaneengesloten vakantie zal worden gegeven tussen 1 mei en 1 november.

In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aaneengesloten vakantie op een ander tijdstip worden genoten.

Over het opnemen van de aaneengesloten vakantie dient tussen de werkgever en de werknemer voor 1 februari voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie overleg te worden gepleegd.

Bij sluiting van het bedrijf wegens vakantie is de werknemer gehouden zijn aaneengesloten vakantie daarmee te doen samenvallen indien de sluitingsperiode hem uiterlijk 1 december voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie of bij indiensttreding van de werknemer door de werkgever is medegedeeld.

Lid 6: De andere vakantie-uren.

- a. 7,6 uren kunnen door de werkgever aangewezen worden als verplichte snipperuren, mits deze twee maanden van tevoren door de werkgever aan de werknemer worden bekend gemaakt. Voor managers vleesdetailhandel is dit aantal uren 8,6.
- b. Wat de overige vakantie-uren betreft dient tussen werkgever en werknemer over het opnemen daarvan tenminste een week van tevoren overleg te worden gepleegd.
- c. Een werknemer die op grond van erkende Christelijke, Islamitische en andere religieuze feestdagen vakantie-uren wenst op te nemen heeft daartoe het recht met inachtneming van het onder b. gestelde.

Lid 7: De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft per maand dienstverband recht op 190/12 uren vakantie met behoud van loon. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 215/12. Indien de werknemer recht kan doen gelden op minder dan 76 uren vakantie moeten de vakantie-uren, waarop hij recht heeft, aaneengesloten worden gegeven tussen 1 mei en 1 november.

Lid 8: Bij tussentijdse beëindiging zal, gerekend van 1 mei van het vorige kalenderjaar over de periode tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, per maand dienstverband 190/12 uren vakantie in geld worden uitbetaald voorzover de over deze periode opgebouwde vakantie-uren nog niet zijn opgenomen. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt de norm 215/12.

Lid 9: De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemers opgenomen vakantie-uren, op een vakantiekaart.

Lid 10: Behoudens bij beëindiging van de arbeidsverhouding kan het recht op vakantie nooit vervangen worden door een uitkering in de vorm van loon.

Lid 11: Indien de manager vleesdetailhandel niet 43 uur doch minder werkt, dan worden de in dit artikel op hem betrekking hebbende uren naar evenredigheid verminderd.

Artikel 24

Vakantiebijslag

Lid 1: Iedere werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van het loon, uiterlijk te betalen in de maand mei.

Lid 2a: De vakantietoeslag bedraagt per 1 mei in enig jaar tenminste € 1.225,- per vol jaar.

Lid 2b: Voor werknemers, werkzaam in de slagerij en ingedeeld in één der loongroepen van artikel 9, van 16 t/m 23 jaar geldt een minimum vakantiebijslag berekend volgens onderstaande tabel.

23 jaar en ouder	100%
22 jaar	87,5%
21 jaar	75%
20 jaar	65%
19 jaar	55%
18 jaar	47,5%
17 jaar	40%
16 jaar	36%

Lid 3: De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, of voor wie het dienstverband tussentijds is beëindigd, heeft recht op een tijdsevenredig deel van de vakantiebijslag als bedoeld in dit artikel.

Lid 4: De vakantiebijslag wordt berekend over het door de werknemer in de periode van 1 mei tot en met 30 april gemiddeld verdiende loon, exclusief de bijdrage van artikel 12, lid 1.

Artikel 25

Buitengewoon verlof

Lid 1a: De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van loon in de volgende gevallen:

- a. bij eigen huwelijk gedurende twee dagen;
- b. bij ondertrouw gedurende één dag, mits men één jaar in dienst is geweest;
- c. voor het bijwonen van het huwelijk van één der ouders, eigen kinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag;
- d. bij bevallen van de echtgenote, gedurende twee dagen;

- e. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, de ouders en schoonouders, gedurende één dag;
- f. bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot en eigen inwonende kinderen, van de sterfdag tot één dag na de teraardebestelling, met een maximum van 5 dagen;
- g. bij overlijden van ouders, schoon- en grootouders en van eigen en aangehuwde kinderen, van inwonende broers en zusters gedurende één dag alsmede voor het bijwonen van de teraardebestelling, gedurende één dag;
- h. voor het bijwonen van de teraardebestelling van niet-inwonende broers, zusters, zwagers, schoonzusters, en al dan niet inwonende grootouders van de echtgenote of echtgenoot gedurende één dag;
- i. indien vooraf gevraagd, voor persoonlijk geneeskundig onderzoek, gedurende de daarvoor nodige tijd;
- j. voor het afleggen van vakexamens of vaktesten uitsluitend en rechtstreeks op het slagersbedrijf betrekking hebbend, gedurende de daarvoor benodigde tijd;

Lid 1b: De bepalingen van lid 1a. zijn niet alleen van toepassing op gehuwden, maar tevens op werknemers die, blijkens de aanwezigheid van een notariële overeenkomst, anders dan in gehuwde staat samenleven.

Lid 2: **Calamiteitenverlof**

Bij acuut levensgevaar of plotseling optredende ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen kan onbetaald verlof worden toegestaan. Bij langdurige problemen in de privé-sfeer van het personeelslid kan, wanneer door het personeelslid zelf te zoeken oplossingen niet het gewenste resultaat blijken te hebben en ook door de ondernemer op advies van de bedrijfsarts genomen maatregelen geen oplossing bieden, onbetaald verlof worden verleend.

Lid 3: **Verzuim voor vakbondsvergaderingen**

De werkgever zal op verzoek van de vakbond, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van loon toekennen in de volgende gevallen:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, landelijke vakgroep, CAO-commissie of andere daarmee gelijk te stellen en in de statuten van de vakbond opgenomen organen, tot een maximum van 7 dagen per jaar;
- b. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst; het volgen van een cursus die door de vakbond of een aan de vakbond verbonden organisatie, waarvan betrokkene lid is, wordt gegeven, tot een maximum van 4 dagen per jaar. Vergoeding vindt niet plaats indien de aanvraag om vergoeding wordt ingediend drie maanden of later na afloop van het kalenderjaar waarin is deelgenomen aan de sub a. en/of b. genoemde bijeenkomsten of cursussen;
- c. de loonkosten van de onder a. en b. genoemde gevallen worden aan de werkgever op diens verzoek vergoed door de Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf;
- d. het vrijaf geven met behoud van loon voor de onder a. en b. genoemde gevallen, geldt niet voor de vrijdag en de zaterdag;
- e. dit recht op vrijaf nemen met behoud van loon door de werknemer geldt voor bedrijven van 1 tot 50 werknemers voor maximaal 1 werknemer en voor bedrijven met meer dan 50 werknemers voor maximaal 1 werknemer per 50 fulltime-werknemers tot een maximum van 10 werknemers per bedrijf.

De loonkosten (i.e. bruto-loon vermeerderd met een opslag van 50%) van de onder a. en b. van lid 3 van dit artikel genoemde gevallen worden aan de werkgever vergoed door de Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf.

OPLEIDINGEN EN EDUCATIEF VERLOF

Artikel 26

Opleidingen slagersbedrijf

Werknemers tot de leeftijd van 23 jaar, die niet in het bezit zijn van een diploma op grond van een gevolgde BBL/BOL-opleiding niveau 1 t/m 4, hebben het recht tot deelname aan een dergelijke opleiding.

Artikel 27

Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL)

Indien een werknemer en een werkgever een arbeidsovereenkomst sluiten tegelijk met of vooruitlopend op het afsluiten van een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL) wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk gesloten.

Artikel 28

Her-, om- of bijscholing

Lid 1: Werknemers hebben het recht om met behoud van bruto-loon verlof op te nemen teneinde een her-, om- of bijscholingscursus te volgen, mits de cursus is goedgekeurd door de Stichting Opleidingsfonds Vleesbe- en -verwerkende bedrijven.

De cursus moet een relatie hebben met werkzaamheden die in de bedrijfstak worden verricht.

Het bestuur van eerdergenoemde stichting bepaalt welke werknemers in aanmerking komen voor het volgen van een cursus in de zin van dit artikel.

Op bovenbedoeld recht kan uitsluitend een beroep worden gedaan voorzover naar het oordeel van het bestuur van de Stichting Opleidingsfonds Vlees be- en verwerkende bedrijven voldoende financiële middelen aanwezig zijn.

Lid 2: Het in het vorige lid bedoelde verlof bedraagt twee dagen per jaar over een periode van ten hoogste twee jaar, waarbij dit verlof van - derhalve - maximaal 4 dagen ook in één jaar kan worden genoten.

Lid 3: Het in lid 1 bedoelde bruto loon wordt de werkgever vergoed door de Stichting Opleidingsfonds Vleesbe- en -verwerkende bedrijven.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL

Artikel 29

Ziekmelding

Lid 1: In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan op maandag t/m vrijdag voor 09.00 uur en op zaterdag voor 08.30 uur in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.

Lid 2: De werknemer moet zich houden aan de navolgende instructies en voorschriften:

2.1 geneeskundige hulp inroepen

De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.

2.2 verplichting om thuis te blijven

1. De werknemer blijft thuis tot het eerste bezoek van (een rapporteur of geneeskundige van) de door de werkgever ingeschakelde arbodienst heeft plaats gehad.
2. Na het eerste bezoek blijft de werknemer thuis:
 - 's morgens tot 10.00 uur;
 - 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.Buiten deze uren mag de werknemer zijn woning verlaten.
3. Indien de ongeschiktheid langer dan 2 weken duurt, vervalt de verplichting om thuis te blijven, tenzij door de arbodienst anders wordt bepaald.
4. De verplichting om thuis te blijven geldt niet van 's middags 17.00 uur tot 18.00 uur of indien de werknemer een bezoek brengt aan de behandelend arts, de door de werkgever ingeschakelde arbodienst, dan wel indien hij zijn arbeid hervat of passende arbeid gaat verrichten.
5. De arbodienst kan op verzoek van de werknemer vrijstelling verlenen van de verplichting om thuis te blijven.

2.3 controle mogelijk maken

1. De werknemer is verplicht controle door de door de werkgever ingeschakelde arbodienst, c.q. een rapporteur of geneeskundige daarvan, die zich met een daartoe strekkende machtiging als zodanig kan legitimeren, mogelijk te maken. Daartoe dient hij op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar te zijn of er zorg voor te dragen, dat de arbodienst kan vernemen waar hij bereikbaar is.
2. Indien de werknemer verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.

2.4 verblijf in het buitenland

1. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de geneeskundige nodig.
2. Op verzoek van de arbodienst wordt bij ziekmelding of op een door de arbodienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de behandelend arts afgegeven bewijs van ongeschiktheid overgelegd.

2.5 de verplichting om op het spreekuur te verschijnen

1. De werknemer die zijn arbeid niet heeft hervat geeft gevolg aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de door de werkgever ingeschakelde arbodienst.
2. Indien de werknemer verhinderd is aan een oproep, bedoeld in het vorige lid, te voldoen deelt hij dit onverwijld mede aan de arbodienst, onder opgave van de reden van de verhindering.
3. In het geval, bedoeld in het vorige lid, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 2.2., onder 4, is van overeenkomstige toepassing.

2.6 hervatten bij herstel

De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij zich hiertoe in staat acht.

Indien de werknemer andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.

Op de werknemer, die binnen drie dagen na werkhervatting het werk opnieuw staakt omdat hij meent niet tot het werk in staat te zijn, is het onder 2.7 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

2.7 niet hervatten ondanks hersteldverklaring

1. De werknemer die op de dag, met ingang waarvan de door de werkgever ingeschakelde arbodienst hem geschikt heeft geacht zijn arbeid te verrichten, meent niet tot hervatting in staat te zijn, deelt dit onverwijld mede aan de werkgever en verschijnt op het eerstvolgende spreekuur van de arbodienst.

2. Indien de werknemer, bedoeld in het vorige lid, verhinderd is op het spreekuur van de arbodienst te verschijnen, deelt hij dit onverwijld mede aan de arbodienst, onder opgave van de reden van de verhindering.
3. In het geval, bedoeld in het vorige lid, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaats gehad. Het bepaalde in lid 2.2., onder 4, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 30

Loondoorbetalingsplicht bij ziekte

Lid 1: Met inachtneming van hetgeen in de volgende leden is vermeld, zal de werkgever ingeval van ziekte als bedoeld in BW 7:629 bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70% een toeslag verlenen tot 100% van het brutoloon gedurende de eerste 52 weken van ziekte, met dien verstande dat, wat betreft de hoogte en de duur van de toeslag, vanaf 1 januari 2006 het tweede lid van toepassing is.

Lid 2: Vanaf 1 januari 2006 zal de werkgever, met inachtneming van hetgeen in de volgende leden is vermeld, ingeval van ziekte als bedoeld in BW 7:629 bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70% een toeslag verlenen tot:

- a. 100% van het brutoloon gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte,
- b. 90% van het brutoloon gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte,
- c. 80% van het brutoloon gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week van ziekte,

indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratieverplichtingen als genoemd in BW 7:660a.

Lid 3: Bij het vaststellen van de hoogte en de duur van de toeslag van de op 1 januari 2006 lopende ziektegevallen wordt rekening gehouden met de verstreken wachttijd als bedoeld in artikel 23 WIA. De toeslag voor deze ziektegevallen wordt als volgt bepaald:

- a. De verstreken wachttijd is korter dan 26 weken:
Vanaf 1 januari 2006 wordt een toeslag verleend tot 100% van het brutoloon tot het einde van de zesentwintigste week van ziekte. Vervolgens wordt een toeslag verleend tot 90% en 80% van het brutoloon over de respectievelijk in het tweede lid, onderdeel b en tweede lid, onderdeel c genoemde periode.
- b. De verstreken wachttijd is tenminste 26 weken doch maximaal 52 weken:
Vanaf 1 januari 2006 wordt een toeslag verleend tot 90% van het brutoloon tot het einde van de tweeënvijftigste week van ziekte. Vervolgens wordt een toeslag verleend tot 80% van het brutoloon over de in het tweede lid, onderdeel c genoemde periode.
- c. De verstreken wachttijd is tenminste 52 weken:
Vanaf 1 januari 2006 wordt een toeslag verleend tot 80% van het brutoloon tot het einde van de honderdenvierde week van ziekte.

Lid 4: Voor ziektegevallen waarbij op en na 1 januari 2006 sprake is van een herleving van het ziektegeval binnen vier weken na afloop van de vorige ziekteperiode, geldt, dat tijdvakken van ongeschiktheid tot werken worden samengeteld, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet kan worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. Samengetelde tijdvakken van ongeschiktheid tot werken worden meegeteld bij de vaststelling van de hoogte en de duur van de toeslag als bedoeld in het tweede lid.

Lid 5: Gedurende het tweede ziektejaar verstrekt de werkgever bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70% een toeslag van maximaal 20% van het brutoloon, indien de werknemer in de eigen functie of in passende arbeid, al dan niet op basis van arbeidstherapie, geheel of gedeeltelijk arbeid verricht.

Lid 6: In geval de werknemer meer dan twee keer in een kalenderjaar arbeidsongeschikt is zal vanaf de derde ziekmelding over de eerste dag van arbeidsongeschiktheid geen loon betaald worden, tenzij de arbeidsongeschiktheid 10 werkdagen of langer duurt.

Lid 7: In geval de werknemer zonder geldige reden niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts, wordt over de dag waarop het spreekuur zou hebben plaatsgevonden geen loon betaald.

Lid 8: Tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt het loon en de toeslag behoudens over de wachttag als bedoeld in het zesde lid en de dag als bedoeld in het zevende lid normaal aan de werknemer doorbetaald, tenzij de werkgever op grond van het bepaalde in of krachtens artikel 629 BW het loon en de toeslag niet of niet geheel behoeft door te betalen.

Artikel 31

Toeslag op WAO-uitkering en WAO-hiaat verzekering

Lid 1: Voor ziektegevallen waarvan de eerste ziektedag, die meetelt voor de wachttijd WAO, is gelegen vóór 1 januari 2004 gelden de volgende bepalingen:
Voorzover en voor zolang de ziekte als bedoeld in BW 7:629 na 52 weken nog voortduurt, maar daarna gedurende ten hoogste 104 weken, wordt aan de werknemer die een WAO-uitkering geniet naar een arbeidsongeschiktheid van 80-100% een toeslag van maximaal 20% van het loon gedurende het 1e jaar en maximaal 10% van het loon gedurende het 2e jaar van de uitkering verstrekt. De uitkering en toeslag tezamen zullen niet meer bedragen dan 100% van het netto-loon. Op deze toeslag wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met deze arbeidsongeschiktheid, aanspraak heeft.

Lid 2: Een aanvullende toeslag wordt gedurende de in het vorige lid genoemde tijdvakken ook verstrekt aan de werknemer die een WAO-uitkering krijgt toegekend naar enige andere arbeidsongeschiktheidsklasse. Deze aanvullende toeslag is een evenredig gedeelte van de in het vorige lid genoemde toeslag van 20 resp. 10%, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse en de op basis daarvan verleende uitkering. Op deze toeslag wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met deze arbeidsongeschiktheid, aanspraak heeft.

Lid 3: De werkgever sluit ten behoeve van en voor rekening 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 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 tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door de Stichting Aanvullende Voorzieningen Arbeidsongeschiktheid Slagersbedrijf aangeboden polis.

Lid 4: Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering voor zover sprake is van een WAO-hiaat.

Lid 5: De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden.

Lid 6: Het gestelde in de leden 3 t/m 5 is vanaf 29 december 2005 niet meer van toepassing.

Artikel 31A

Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt

Lid 1: De werkgever verstrekt aan de werknemer, die aan het einde van de wachttijd als bedoeld in artikel 23, eerste lid WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage heeft van minder dan 35%, gedurende 104 weken een toeslag op het brutoloon, onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van het brutoloon, ongewijzigd wordt voortgezet en de resterende mate van arbeidsongeschiktheid volledig wordt benut voor het verrichten van arbeid bij de werkgever. Deze toeslag dient de werkgever ook te betalen, als de werknemer gedurende deze periode van 104 weken in het kader van reïntegratie bij een andere werkgever binnen of buiten de sector in dienst treedt.

Lid 2: De hoogte van de toeslag is gelijk aan het verschil tussen 90% van het brutoloon dat werd genoten direct vóór aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629 en het brutoloon dat direct

aansluitend aan de 104 weken ziekte als bedoeld in BW 7:629 wordt genoten wegens het verrichten van arbeid.

Lid 3: Op de toeslag, als bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met zijn arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35, aanspraak heeft.

Artikel 31B

Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering

Lid 1: De werkgever verstrekt aan de werknemer, die op grond van artikel 23, zesde lid WIA een vervroegde IVA-uitkering verkrijgt, een toeslag tot:

- a. 100% van het brutoloon gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 30% bedraagt;
- b. 90% van het brutoloon gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 20% bedraagt;
- c. 80% van het brutoloon gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 10% bedraagt.

Lid 2: Voor zover en voor zolang de ziekte als bedoeld in BW 7:629 na 104 weken nog voortduurt, verstrekt de werkgever aan de (ex-)werknemer die een IVA-uitkering geniet, een toeslag tot 80% van het brutoloon gedurende ten hoogste 104 weken, met dien verstande dat de toeslag maximaal 10% bedraagt.

Lid 3: Op de toeslag, als bedoeld in het eerste lid en het tweede lid, wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met de arbeidsongeschiktheid, aanspraak heeft.

Lid 4: De uitkering en de toeslag samen bedragen niet meer dan 100% van het netto-loon, dat werd genoten direct voor aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629.

Artikel 31C

Verzekeringsverplichtingen

1. De werkgever is gehouden per 1 januari 2007 een verzekering af te sluiten voor de financiële risico's verbonden aan:
 - a. de in artikel 30 lid 1 ingevolge artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van loon tijdens ziekte;
 - b. de in artikel 30 lid 2 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
 - c. de in artikel 30 lid 5 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
 - d. de in artikel 31A lid 1 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
 - e. de in artikel 31B leden 1 en 2 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
 - f. de in artikel 34 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van vakantiebijslag.De premie voor de verzekering ter dekking van de verplichtingen zoals genoemd onder sub a. t/m f. komt geheel voor rekening van de werkgever.
De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.
2. De werkgever is gehouden per 1 januari 2007 bij de arbodienst ArboDuo een overeenkomst af te sluiten voor de ziektecontrole, de verzuimbegeleiding en reïntegratie eerste en tweede spoor gedurende de eerste twee ziektejaren. De kosten voortvloeiend aan de uitvoering van deze overeenkomst komen geheel voor rekening van de werkgever.

De werkgever is vrij in de keuze van zijn arbodienst waar hij de ziektecontrole, de ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie eerste en tweede spoor onderbrengt, met dien verstande dat de dienstverleningsovereenkomst tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan het door ArboDuo verleende dienstenpakket.

3. De werkgever is gehouden per 1 januari 2007 ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af te sluiten ter reparatie van het WGA-hiaat. Een WGA-hiaat ontstaat als een werknemer zijn resterende verdien capaciteit voor minder dan 50% benut. Het WGA-hiaat is het verschil tussen het loon gemaximeerd tot het maximum WIA-loon, vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage en de vervolgitkering. Het uitkeringspercentage is het percentage zoals vastgesteld in de vervolgitkering.
Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering.
De premie voor deze verzekering komt geheel voor rekening van de werknemer. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode op het loon worden ingehouden.
De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.
4. De werkgever is gehouden per 1 januari 2007 ten behoeve van zijn werknemers een WIA Vaste Aanvulling AOV af te sluiten ter dekking van financiële risico's in het kader van de WGA en de IVA.
Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering.
De premie voor deze verzekering komt geheel voor rekening van de werknemer. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode op het loon worden ingehouden.
De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.
5. Namens CAO-partijen heeft de stichting SAS ZorgPortaal met N.V. Amersfoortse Algemene Verzekering Maatschappij te Amersfoort en ArboDuo B.V. te Zaandam, ten behoeve van het gestelde onder de leden 1 t/m 4, per 1 januari 2007 een overeenkomst gesloten gericht op collectieve dekking van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, collectieve dekking van de verplichting tot het betalen van toeslagen op het loon tijdens de eerste vier jaren van arbeidsongeschiktheid, collectieve dekking van de financiële risico's in het kader van de WIA, de ziektecontrole, de verzuimbegeleiding en reïntegratie eerste en tweede spoor. De regeling wordt administratief uitgevoerd door Supergarant B.V. te Leidschendam.

Artikel 32

Arbeidsgehandicapte werknemers

Lid 1: De werkgever is desgevraagd gehouden om zijn werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor de eigen functie, binnen het bedrijf te herplaatsen in een functie die zoveel mogelijk aansluit bij de capaciteiten van de gehandicapte werknemer. De werkgever zal aantonen welke inspanningen zijn verricht om de arbeidsplaats voor de werknemer te behouden.

Lid 2: Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers hebben tot taak, voorzover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt:

- o gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en
- o de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

Artikel 33

Ziekte en vakantie-uren

Lid 1: Ingeval van arbeidsongeschiktheid kan de werknemer maximaal recht doen gelden op de vakantie-uren over de laatste 6 maanden van de periode van de arbeidsongeschiktheid, tenzij de

ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt. Dit recht vervalt, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

Lid 2: Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie.

Wanneer de werknemer tijdens de vakantie arbeidsongeschikt wordt, zullen de vakantie-uren die daardoor niet worden genoten na het weer arbeidsgeschikt worden alsnog worden verstrekt.

De betrokken werknemer moet zich onmiddellijk onder medische behandeling stellen en direct van het ziektegeval kennis geven aan de werkgever.

Artikel 34

Ziekte en vakantiebijslag

De werkgever is verplicht de vakantiebijslag over het eerste ziektejaar en over het tweede ziektejaar te betalen.

OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 35

Uitkering bij overlijden

Lid 1: Ingeval van overlijden van een werknemer zal aan diens nagelaten betrekkingen, waarvoor hij tijdens zijn leven zorgdroeg, over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, door de werkgever een bruto-uitkering ineens worden verstrekt ten bedrage van het loon dat de overledene normaal zou hebben genoten.

Lid 2: Dit bedrag kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat de nagelaten betrekkingen toekomt krachtens de Ziektewet of de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of het Uitkeringsreglement SAS.

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 36

Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband

Lid 1: Het dienstverband eindigt op de 65e verjaardag van de werknemer zonder opzegging, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Lid 2: Het dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan eindigt door het verstrijken van de bepaalde tijd, zonder opzegging, met inachtneming van hetgeen in de Wet Flexibiliteit en zekerheid is bepaald.

Lid 3: Beëindiging van het dienstverband vanwege een dringende onverwijld schriftelijk meegedeelde reden gebeurt zonder opzegging, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.

Lid 4: Opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan alleen gebeuren tegen de eerste dag van de maand.

Lid 5: De volgende opzegtermijnen gelden:

Indien de werkgever opzegt:

- a. bij een dienstverband korter dan 5 jaar: één maand;
- b. bij een dienstverband van 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar: twee maanden;
- c. bij een dienstverband van 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar: drie maanden;
- d. bij een dienstverband van 15 jaar of langer: vier maanden;

Indien de werknemer opzegt, neemt hij een opzegtermijn in acht van één maand, tenzij tussen hem en zijn werkgever schriftelijk een andere termijn is overeengekomen.

Lid 6: Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is (was) en voor wie op dat tijdstip een langere termijn van opzegging gold dan in het vorige lid is bepaald, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Artikel 37

Einde dienstbetrekking en vakantie-uren

Aan de werknemer worden de hem nog toekomende vakantie-uren uitbetaald in de vorm van een uitkering gelijk aan het loon over die uren. De werkgever is verplicht de werknemer een verklaring af te geven, waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren in geld zijn uitbetaald.

Artikel 38

Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag

De werkgever is verplicht de aan de werknemer toekomende vakantiebijslag bij het einde van de dienstbetrekking uit te betalen en de werknemer een specificatie hiervan te geven.

Artikel 39

Vacaturemelding

Lid 1: Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld om te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Dit vervalt indien het bovenstaande geregeld wordt in een regeling die met de ondernemingsraad of met de vakbonden overeengekomen is.

Lid 2: Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) dient te worden ingeschakeld bij het vervullen van vacatures die niet door de werknemers in de onderneming kunnen worden opgevuld. Deze vacatures dienen zodanig gemeld te worden dat nauwkeurig wordt omschreven welke functie het betreft (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en welke kwaliteiten men van de werknemers verlangt (met name opleiding en ervaring). Ook deeltijd-vacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden moeten bij het CWI worden gemeld. Er dient tevens een goede afmelding van vacatures waarin is voorzien, plaats te vinden.

PENSIOEN

Artikel 40

Pensioenfondsen

Lid 1: Er is een Bedrijfspensioenfonds voor het Slagersbedrijf, waarbij in afwijking van de begripsomschrijving van 'werknemer' in artikel 1 dezer CAO, alle werknemers van 25 jaar en ouder moeten zijn aangesloten.

Lid 2: De werknemer, aan of voor wie op grond van artikel 28 van het reglement van dit pensioenfonds een vrijstelling van premiebetaling is verleend, maar voor wie, indien deze vrijstelling niet verleend was, premie verschuldigd zou zijn, heeft aanspraak op uitbetaling door de werkgever van een bedrag, gelijk aan de premie voor het Bedrijfspensioenfonds. Doorbetaling van de premie voor het pensioenfonds zal zolang geschieden als de werkgever verplicht is het volle loon uit te betalen.

COLLECTIEVE BEPALINGEN

Artikel 41

Branche-RI&E

1. Sociale partners in het Slagersbedrijf beschikken over een geactualiseerde en erkende branche-ricoinventarisatie en – evaluatie, de branche-RI&E Slagersbedrijf genaamd. Met de branche-

RI&E brengen bedrijven in kaart hoe zij hun deskundige bijstand conform artikel 14 van de arbeidsomstandighedenwet dienen in te richten. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.saszorgportaal.nl.

2. Indien een bedrijf met 25 werknemers of minder de branche-RI&E geheel zelf uitvoert, is geen toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.
3. Indien een bedrijf met meer dan 25 werknemers de branche-RI&E zelf uitvoert, is een zware toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.

Artikel 42

Arbeidsplaatsenovereenkomst

Lid 1: Contractanten komen overeen dat zo nodig op verzoek van één der partijen maar minstens éénmaal per zes maanden een gesprek plaats zal vinden over de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfstak.

Lid 2: In deze gesprekken dienen in principe alle zaken aan de orde te komen welke belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen hebben.

Lid 3: Contractanten zullen in de loop van het contractjaar overleg plegen welke zaken in eerder bedoel overleg aan de orde dienen te komen alsmede de wijze en het tijdstip waarop de informatie verstrekt moet worden.

Artikel 43

Vakbondswerk binnen de onderneming

Lid 1: Indien er tussen een werkgever en de werknemersorganisatie overeengekomen wordt activiteiten van de werknemersorganisaties in het kader van het bedrijvenwerk binnen de onderneming toe te staan, zal de werkgever ten behoeve hiervan faciliteiten verlenen voorzover door deze faciliteiten de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.

Lid 2: Om contracten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisatie en hun leden in de onderneming en tussen deze leden onderling, alsmede om de werknemersorganisaties in staat te stellen de leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen kan het overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties betrekking hebben op de volgende faciliteiten:

- a. De werknemersorganisaties kunnen in overleg met de werkgever elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen. Van een definitieve aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
- b. Mogelijkheden voor de contactpersoon binnen de onderneming, maar buiten de werktijd, met zijn mede-leden te overleggen.
- c. Mogelijkheden voor de contactpersoon op korte termijn binnen eigen werktijd, in overleg met de werkgever, met de bestuurders van zijn organisatie te overleggen.
- d. Mogelijkheden voor de contactpersoon binnen werktijd te overleggen met de leden van ondernemingsraad, indien de ondernemingsraad het initiatief daartoe neemt.
- e. Het beschikbaar stellen – als regel buiten werktijd – door de werkgever, nadat hem daarom is verzocht, van bedrijfsruimte voor vergaderingen met de onder b., c., en d. genoemde personen.
- f. Het toestaan van aankondigingen onder verantwoordelijkheid van de werknemersorganisaties op publicatieborden van de onderneming.
- g. De contactpersoon wordt vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming niet benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

De onderneming kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactpersoon dan wel korter dan twee jaar geleden deze functie heeft bekleed slecht beëindigen, indien de beëindiging ook zou zijn geschied, wanneer hij geen contactpersoon zou zijn (geweest).

Artikel 44

Fusie en sluiting

Indien er bij een bedrijf, dat één of meer werknemers in dienst heeft, het voornemen bestaat tot fusie of om het bedrijf – of een deel ervan – te verkopen, dienen de werknemersorganisaties, welke partij zijn bij deze CAO te worden ingelicht. De verplichting hiertoe berust bij de partij waar de betrokken werknemer(s) in dienst is (zijn) vóór de transactie. Deze informatie dient op een zodanig tijdstip te worden verstrekt dat overleg (als de bonden dit wensen) over de positie van de betrokken werknemer(s) nog mogelijk is vóór de definitieve transactie.

Artikel 45

Wijziging CAO

Lid 1: Wenst één de partijen bij beëindiging van de contractperiode wijziging te zien aangebracht, dan wordt de wederpartij drie maanden voor het einde van de contractperiode schriftelijk daarvan in kennis gesteld.

Uiterlijk twee maanden voor het einde van de contractperiode dienen wijzigingsvoorstellen aan de wederpartij schriftelijk kenbaar te worden gemaakt. Partijen treden dan onmiddellijk met elkaar in overleg. Mocht door welke omstandigheid dan ook, voor afloop van de contractperiode geen overeenstemming verkregen zijn omtrent de verlangde wijzigingen, dan blijft de CAO onveranderd voortbestaan. De in behandeling zijnde wijzigingen worden dan later aangebracht.

Lid 2: Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan tijdens de duur der overeenkomst ieder der partijen voorstellen doen, welke voorstellen dan door allen in beraad zullen worden genomen.

Artikel 46

Opzegging CAO

Opzegging der CAO geschiedt per aangetekend schrijven aan het secretariaat van het Georganiseerd Overleg en wel tenminste drie maanden voor de datum van beëindiging.

Artikel 47

Inwerkingtreding

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2004 en is aangegaan tot en met 31 maart 2007.

Artikel 48

Bedrijfsrechtspraak

In de bedrijfstak is de bedrijfsrechtspraak van toepassing, zoals geregeld in de bijlage welke geacht wordt een geïntegreerd onderdeel uit te maken van deze CAO.

Artikel 49

Dispensatie

Het is de werkgever toegestaan om met voorafgaande goedkeuring van de Commissie Arbeidsvoorwaarden af te wijken van de bepalingen van de CAO. De Commissie Arbeidsvoorwaarden hecht haar goedkeuring aan een daartoe strekkend verzoek van een werkgever, indien dit haar, alle feiten en omstandigheden in acht nemende, redelijk voorkomt. De commissie kan aan de verlening van haar goedkeuring voorwaarden verbinden.

Aldus overeengekomen d.d.

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie
L.C.G. Edeling, voorzitter

FNV Bondgenoten
C.J.T. Boonstra, bestuurder

CNV BedrijvenBond
J. Jongejan, voorzitter
J.S. Swart, vakgroepbestuurder

TREFWOORDENREGISTER CAO

	Artikel
A	
Aankomend productiemedewerker	7, 9
Administratief personeel	8
Algemeen erkende feestdagen	1
Ambulante werknemer	1, 17, 18
Arbeid op koopavond/gebruik van maaltijd	21
Arbeidsduur	15, 16, 17, 19
Arbeidsduur voor personeel van 16 jaar en ouder	16
Arbeidsduur voor manager vleesdetailhandel	17
Arbeidsduur van een week waarin één of meer algemeen erkende feestdagen vallen	19
Arbeidsongeschiktheid	29 t/m 34
Arbeidsplaatsovereenkomst	42
Arbeidsweek	15
B	
Bedrijfsbeheerder	7
Bedrijfstakpensioenfonds	40
Bedrijfsrechtspraak	48, bijlage 1
Beginnend productiemedewerker	7, 9
Buitengewoon verlof	25
C	
Calamiteitenverlof	25
Chauffeur	8
Chef	7
Chef verkoper	7, 9
Chef traiteur	7, 9
Chef vleesbewerker	7, 9
Chef vleeswarenbereider	7, 9
Chef winkelslager	7, 9
Collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)	
• Wijziging van de CAO	45
• Opzegging van de CAO	46
• Inwerkingtreding van de CAO	47
Commissie arbeidsvoorwaarden	1
Contactpersoon	43
Contractanten	1
Controlevoorschriften bij ziekte	29
D	
Deegbereider	7, 9
Dienstbetrekking	
• Aanvang van de dienstbetrekking	4
• Beëindiging van de dienstbetrekking tijdens proeftijd	4
• Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd	5
• Dienstbetrekking voor bepaalde tijd	5
Dienstrooster	1
Dispensatie bepalingen CAO	49
E	
Eerste verkoper vlees	7, 9
Eerste verkoper vleeswaren	7, 9
Eerste verkoper vlees en vleeswaren	7, 9

Einde dienstbetrekking en vakantie-uren	37
Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag	38
Expeditiemedewerker	7, 9

F

Filiaalhouder	7, 9
Functiejaren	9A
Functieomschrijvingen	6, 7, 8
Functieverhoging	9A
Fusie en sluiting	44

G

Gehandicapten	32
Georganiseerd overleg slagersbedrijf	Voorwoord

H

Her- om of bijscholing	28
Hoofd Uitprijs	7, 9
Hoofd Inpak	7, 9
Hoofd slagerij van de voorverpakkingsinrichting	7, 9

I

Initiële verhogingen	14
Inpakker/oplegger	7, 9
Inschaling	9A

K

Kinderopvang	41
Kost en inwoning	11

L

Leerling	7, 9
Leerling gezel/leerling verkoper	7, 9
Leerling verkoper	7, 9
Lonen (bruto)	9
Loon	
• Functiejaren	9A
• Loon niet in de vorm van geld	11
• Uitbetaling van loon	13
• Leerlingschaal	9
Loongroepen	9
Loonspecificatie	13

M

Maaltijdvergoeding	21
Manager vleesdetailhandel	7, 9
Medewerker krattenwasserij	7, 9
Minimum(jeugd)loon	9
Minimum opzegtermijnen	36

N

Noodhulp	1
----------	---

O

Onderneming	1
Ondernemingsraad	43
Ontslag op staande voet	36
Opleidingen slagersbedrijf	
Opzegtermijn	36
Opzegtermijn bij dienstverband voor onbepaalde tijd	36
Opzegtermijn bij dienstverband voor bepaalde tijd	36
Opzegtermijn bij ontslag op staande voet	36
Overig personeel	8
Orderpicker	7, 9
Overlijden	35
Overuren	1, 20
Overwerk	20
Overwerktoeslag	10

P

Partieel leerplichtige	1
Parttimer	1
Pensioenfonds	40
Persoonlijke toeslag	9
Polis	31
Portioneerder	7, 9
Premie bedrijfspensioenfonds	40
Proeftijd	4
Productiemedewerker	7, 9
Provisieregeling voor manager vleesdetailhandel	9
Publicatieborden	43

R

Regionaal directeur arbeidsvoorziening	39
Reiskostenregeling	12
Reistijd	18

S

Seniorenregeling	22
Scholing: her-, om-, bijscholing	28
Schoonmaker	7, 9
Schriftelijke mededeling functieomschrijving	6
Snipperdag (zie ook: buitengewoon verlof)	23

T

Toeslag	
• Persoonlijke toeslag	9A
• Toeslag wegens werken op zondag en feestdagen	15
• Koudetoeslag	10
• Overwerktoeslag	10
• Toeslag op loon tijdens ziekte	30
• Toeslag op WAO-uitkering	31
• Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt	31A
• Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering	31B
Traiteur	7, 9

U

Uitbetaling van loon	13
Uitbener	7, 9
Uitkering bij overlijden	35
Uurloon	1

V

Vakantiebijslag	13, 24
Vakantie-uren	23
Vakantiekaart	23
Vacaturemelding	39
Vakbondswerk binnen de onderneming	43
Verdeler/vliezer	7, 9
Verkoper vlees	7, 9
Verkoper vleeswaren	7, 9
Verkoper vlees en vleeswaren	7, 9
Verplichte snipperdag	23
Verstreking in natura	11
Vervolguitkering	31C
Vervroegd uittreden	22
Verzekeringsverplichtingen	31C
Verzuim voor vakbondsvergaderingen	25
Vlees	1
Vleesbewerker	7, 9
Voorverpakkingsinrichting	1
Vorbereider	7, 9
Vormings- en Ontwikkelingsfonds	25
Vleeswarenbereider	7,9
Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)	22

W

WAO-uitkering	31
WAO-hiaat verzekering	31
Werkgever	1
Werkgeversverplichtingen	2
Werkings sfeer	1A
Werkkleding	2
Werknemer	1
Werknemersverplichtingen	3
Werknemers van 55 jaar en ouder	20
Werknemersorganisaties	43
WGA	31C
Winkelslager	7, 9

Z

Ziekmelding	29
Ziekte en loondoorbetaling	30
Ziekte en vakantiebijslag	34
Ziekte en vakantie-uren	33
Ziektekostenverzekering	12

BEDRIJFSRECHTSPRAAK

Artikel 1

Commissie Arbeidsvoorwaarden

Lid 1: Er bestaat een Commissie Arbeidsvoorwaarden, waarin een gelijk aantal werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zitting heeft. Het secretariaat van de Commissie Arbeidsvoorwaarden is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

Lid 2: De Commissie bestaat uit drie werkgeversleden en drie werknemersleden, die op voordracht van resp. de werkgevers- en werknemersorganisaties, contractanten bij deze CAO, worden aangewezen. Op dezelfde wijze worden twee plaatsvervangende leden, één werkgevers- en één werknemerslid, aangewezen.

Lid 3: Een reglement regelt haar wijze van werken. Daarin wordt tevens de taakverdeling geregeld tussen de voorzitter en secretaris.
De secretaris kan ambtelijk worden toegevoegd, in welk geval hij geen stemrecht heeft.

Artikel 2

Taak en bevoegdheden

Tot taak en bevoegdheden van de Commissie Arbeidsvoorwaarden behoren:

Lid 1: Het verrichten van werkzaamheden welke haar krachtens deze CAO worden opgedragen en het uitoefenen van die bevoegdheden, welke haar door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf zijn of worden toegekend.

Lid 2: Het in bijzondere en op zichzelf staande gevallen en onder nader te bepalen voorwaarden toestaan van afwijkingen van deze CAO voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdvak.

Lid 3: Het geven van adviezen en het doen van voorstellen aan het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf betreffende de uitleg en de toepassing van de bepalingen van deze CAO.

Lid 4: Het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verband houdende met deze CAO.

Lid 5: Het instellen van een Geschillencommissie.

Lid 6: Het begeleiden en coördineren van de taken van de Geschillencommissie.

Artikel 3

Geschillencommissie

Lid 1: Voor het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verbandhoudende met de CAO is de Commissie Arbeidsvoorwaarden bevoegd een Geschillencommissie in te stellen. Het secretariaat van de Geschillencommissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

Lid 2: De Geschillencommissie bestaat uit twee leden, zijnde een werkgevers- en een werknemerslid die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, te benoemen door de Commissie Arbeidsvoorwaarden.

Lid 3: De Geschillencommissie heeft tot taak bemiddelend op te treden bij geschillen tussen werkgevers en werknemers verband houdend met de CAO.

Artikel 4

Geschillen tussen contractanten van de CAO

Lid 1: Geschillen tussen contractanten van de CAO zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
Contractanten kunnen hiervoor de bemiddeling inroepen van de Commissie Arbeidsvoorwaarden.

Lid 2: Indien een geschil niet in der minne geregeld kan worden, dan kan het geschil worden voorgelegd of wel aan de gewone rechter of wel ter fine van bindend advies, aan de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Advies-reglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze CAO.

Artikel 5

Geschillen tussen werkgevers en werknemers

Lid 1: Geschillen welke tussen werkgevers en werknemers naar aanleiding van deze CAO ontstaan, kunnen ter beslechting worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Geschillenreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze CAO.

Lid 2: De beslissing van de Geschillencommissie ter zake van de haar voorgelegde geschillen draagt het karakter van een minnelijk schikkingsvoorstel.

Lid 3: Indien geen oplossing in der minne wordt bereikt, bestaat voor de meest gerede partij de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de Commissie van Bindend Advies of aan de daartoe bevoegde rechter.

Artikel 6

Commissie van Bindend Advies

Lid 1: Voor het uitbrengen van een bindend advies terzake van de geschillen bedoeld in de artikelen 4 en 5 wordt aangewezen een uit drie leden bestaande commissie die gevormd wordt door een op het gebied van rechtspleging ervaring bezittende jurist, die volkomen los staat van contractanten dezer CAO, te benoemen door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf en twee leden, zijnde één werkgevers- en één werknemerslid, die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of van de Geschillencommissie of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, aan te wijzen door de contractanten bij deze CAO. Het secretariaat van de Commissie van Bindend Advies is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

Lid 2: De werkgevers- en de werknemersorganisaties, die leden voor de Commissie van Bindend Advies aanwijzen, kunnen één of meer plaatsvervangers aanwijzen.

GESCHILLENREGLEMENT

Lid 1: Geschillen tussen een werkgever en een werknemer naar aanleiding van deze CAO kunnen worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, teneinde zo mogelijk een minnelijke oplossing te bereiken.

Lid 2: Een geschil dient schriftelijk door of namens de eisende partij voorgelegd te worden aan het secretariaat van de Geschillencommissie.

Lid 3: Het verzoek zal een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving van de aard van het geschil en van de omstandigheden welke aanleiding tot het geschil hebben gevormd, de eventuele vordering, alsmede een duidelijke en bepaalde conclusie dienen te bevatten.

Lid 4: Het secretariaat zal de gedaagde partij een afschrift toezenden en uitnodigen binnen 14 dagen bij geschrifte aan de Geschillencommissie te verklaren al dan niet aan beslechting van het geschil door de Geschillencommissie te willen meewerken.

Lid 5: Nadat de gedaagde partij aan de Geschillencommissie zich daartoe bereid heeft verklaard zal zij worden uitgenodigd binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het secretariaat een afschrift aan de eisende partij zal toezenden.

Lid 6: Voor mondelinge behandeling van het geschil worden partijen opgeroepen om voor de Geschillencommissie te verschijnen. Partijen hebben het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of zich door een raadsman te doen bijstaan.

Lid 7: De oproeping vindt binnen 4 weken na ontvangst van het verweer van de gedaagde partij plaats, zulks met een termijn van minstens 7 dagen voor de zitting.

Lid 8: Indien de verwerende partij, ondanks behoorlijke oproeping, niet ter zitting verschijnt en geen deugdelijk bericht van verhindering heeft gezonden is de Geschillencommissie bevoegd het geschil te behandelen en bevoegd de vordering van de eisende partij toe te wijzen, mits deze haar niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt.

Lid 9: Indien door de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, dient het geschil door de meest gereede partij binnen 3 weken, nadat hiervan aan de bij het geschil betrokken partijen schriftelijk mededeling is gedaan, te worden voorgelegd aan de Commissie van Bindend Advies op de daarvoor aangegeven wijze, dan wel aan de daartoe bevoegde rechter binnen de daarvoor algemeen geldende termijnen.

BINDEND ADVIESREGLEMENT

Lid 1: Geschillen tussen contractanten van de CAO zullen, indien geen oplossing in der minne is bereikt, worden voorgelegd aan de Commissie van Bindend Advies. Geschillen tussen werkgevers en werknemers kunnen, indien geen oplossing in der minne is bereikt, worden voorgelegd aan de Commissie van Bindend Advies.

Lid 2: Indien een geschil, als bedoeld in de artikelen 4 en 5, ter fine van bindend advies aan de commissie wordt voorgelegd, zijn de daarbij betrokken partijen gehouden dit binnen drie weken, nadat de Geschillencommissie of de Commissie Arbeidsvoorwaarden aan de partijen schriftelijk heeft medegedeeld dat geen oplossing in der minne is bereikt, te doen.

Lid 3: Een klacht is niet ontvankelijk, indien de termijn van drie weken niet in acht is genomen, tenzij deze termijn door de bij het geschil betrokken partijen bij schriftelijke overeenkomst is verlengd.

Lid 4: De partij, die terzake van enig geschil een bindend advies van de commissie verlangt, wendt zich daartoe met een schriftelijk verzoek, inhoudende een juiste omschrijving van het geschil en duidelijke formulering van de eis, tot de voorzitter van de betreffende commissie.

Lid 5: De voorzitter geeft zo mogelijk binnen 6 dagen het verzoek door aan degene tegen wie de eis is gericht, met uitnodiging binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van zijn verweer.

Lid 6: De voorzitter van de betreffende commissie is bevoegd terstond partijen op te roepen teneinde een schikking van het geschil te bevorderen en zal in alle gevallen, waarin dit mogelijk is, van deze bevoegdheid gebruik maken.

Lid 7: Nadat de termijn voor de mededeling van het vorenbedoelde verweer verstreken is, vindt ten spoedigste een zitting van de betreffende commissie plaats op een door deze te bepalen tijd en plaats.

Lid 8: Partijen worden opgeroepen bij aangetekend schrijven, zulks met een termijn van minstens 7 dagen vóór de zitting.

Lid 9: De commissie hoort ter zitting partijen in haar belangen en bepaalt, voor zover nodig, de wijze waarop het geding verder zal worden gevoerd. Ieder der partijen heeft het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of door een raadsman te doen bijstaan.

Lid 10: Een werkgever of werknemer, die geen lid is van een der contractanten, is door de beslissing van de commissie gebonden, indien en nadat hij bij geschrifte aan de commissie heeft verklaard, dat hij zich zonder voorbehoud aan de door deze commissie te nemen beslissing zal onderwerpen en zich dienovereenkomstig zal gedragen.

Lid 11: Een werkgever resp. werknemer, die lid is van een der contractanten is verplicht een geschil met een werknemer resp. werkgever, die daarvan geen lid is, voor de commissie te doen berechten, indien deze wederpartij de onder lid 10 bedoelde verklaring heeft afgelegd.

Lid 12: De leden van de Commissie van Bindend Advies zullen oordelen als goede mannen naar billijkheid en bij haar bindend advies zal de commissie met name rekening houden met de wijze waarop de bij het geschil betrokken partijen de bepalingen der CAO hebben nageleefd.

Lid 13: Zij doen, zo mogelijk, uitspraak binnen 14 dagen na de laatste voor partijen toegankelijke zitting en binnen drie maanden na de dag van indiening van het betreffende verzoek.

BRUTO LONEN SLAGERIJPERSONEEL EN OVERIG PERSONEEL SAMENGESTELD DOOR HET SECRETARIAAT VAN HET GEORGANISEERD OVERLEG IN HET SLAGERSBEDRIJF

**BRUTO LONEN SLAGERIJPERSONEEL PER 1 APRIL 2004
SAMENGESTELD DOOR HET SECRETARIAAT VAN
HET GEORGANISEERD OVERLEG SLAGERSBEDRIJF**

**Tabel 1
BRUTO LONEN
PERSONEEL SLAGERIJ EN VOORVERPAKKINGSINRICHTING
1 APRIL 2004 TOT 1 JANUARI 2006**

Loongroep	Weekloon euro	Loon per 4 weken euro
A0 EN OVERIG PERSONEEL LOONGROEP 0		
15 jaar	96,31	385,24
16 jaar	110,77	443,08
17 jaar	126,83	507,32
18 jaar	146,08	584,32
19 jaar	168,58	674,32
20 jaar	197,45	789,80
21 jaar	232,76	931,04
22 jaar	272,91	1.091,64
23 jaar	321,09	1.284,36

**Tabel 1 (vervolg)
BRUTO LONEN
PERSONEEL SLAGERIJ EN VOORVERPAKKINGSINRICHTING
1 JANUARI 2006 TOT 1 JULI 2006**

Loongroep	Weekloon euro	Loon per 4 weken euro
A0 EN OVERIG PERSONEEL LOONGROEP 0		
15 jaar	96,91	387,64
16 jaar	111,43	445,72
17 jaar	127,60	510,40
18 jaar	147,02	588,08
19 jaar	169,62	678,48
20 jaar	198,66	794,64
21 jaar	234,19	936,76
22 jaar	274,56	1.098,24
23 jaar	323,07	1.292,28

Tabel 1 (vervolg)
BRUTO LONEN
PERSONEEL SLAGERIJ EN VOORVERPAKKINGSINRICHTING
1 APRIL 2004 TOT 1 OKTOBER 2005

Loongroep	Weekloon euro	Loon per 4 weken euro
A1		
16 jaar	130,87	523,48
17 jaar	145,39	581,56
18 jaar	172,68	690,72
19 jaar	199,93	799,72
20 jaar	236,29	945,16
21 jaar	272,63	1.090,52
22 jaar	318,07	1.272,28
23 jaar	356,93	1.427,72
A2		
16 jaar	135,01	540,04
17 jaar	150,02	600,08
18 jaar	178,14	712,56
19 jaar	206,28	825,12
20 jaar	243,78	975,12
21 jaar	281,27	1.125,08
22 jaar	328,17	1.312,68
23 jaar en ouder	375,04	1.500,16
1 functiejaar	381,40	1.525,60
2 functiejaren	387,88	1.551,52
3 functiejaren	393,45	1.573,80
B		
17 jaar	173,44	693,76
18 jaar	200,18	800,72
19 jaar	228,78	915,12
20 jaar	266,98	1.067,92
21 jaar	305,11	1.220,44
22 jaar	343,34	1.373,36
23 jaar en ouder	381,65	1.526,60
1 functiejaar	388,15	1.552,60
2 functiejaren	394,69	1.578,76
3 functiejaren	401,38	1.605,52
4 functiejaren	408,07	1.632,28
B1 Chef verkoper		
18 jaar	210,20	840,80
19 jaar	240,24	960,96
20 jaar	280,25	1.121,00
21 jaar	320,31	1.281,24
22 jaar	360,35	1.441,40
23 jaar en ouder	400,39	1.601,56
1 functiejaar	407,41	1.629,64
2 functiejaren	414,53	1.658,12
3 functiejaren	421,77	1.687,08
4 functiejaren	429,16	1.716,64

C Gediplomeerd uitbener

20 jaar	305,42	1.221,68
21 jaar	335,69	1.342,76
22 jaar en ouder	394,07	1.576,28
1 functiejaar	400,82	1.603,28
2 functiejaren	407,75	1.631,00
3 functiejaren	414,66	1.658,64
4 functiejaren	421,69	1.686,76

D Gediplomeerd deegbereider, etc.

17 jaar	218,76	875,04
18 jaar	248,60	994,40
19 jaar	278,42	1.113,68
20 jaar	308,25	1.233,00
21 jaar	338,09	1.352,36
22 jaar en ouder	397,79	1.591,16
1 functiejaar	404,69	1.618,76
2 functiejaren	411,74	1.646,96
3 functiejaren	418,79	1.675,16
4 functiejaren	426,24	1.704,96

E Winkelslager

19 jaar	281,03	1.124,12
20 jaar	311,15	1.244,60
21 jaar	341,27	1.365,08
22 jaar en ouder	401,47	1.605,88
1 functiejaar	408,56	1.634,24
2 functiejaren	415,81	1.663,24
3 functiejaren	423,15	1.692,60
4 functiejaren	430,56	1.722,24

F Worstmaker

21 jaar	344,50	1.378,00
22 jaar en ouder	405,29	1.621,16
1 functiejaar	412,53	1.650,12
2 functiejaren	419,88	1.679,52
3 functiejaren	427,38	1.709,52
4 functiejaren	434,96	1.739,84

G Chef winkelslager, etc.

22 jaar en ouder	412,99	1.651,96
1 functiejaar	420,53	1.682,12
2 functiejaren	428,17	1.712,68
3 functiejaren	435,93	1.743,72
4 functiejaren	443,87	1.775,48

**H Manager vleesdetailhandel
minder dan 3 werknemers**

22 jaar en ouder	505,13	2.020,52
1 functiejaar	515,25	2.061,00
2 functiejaren	525,35	2.101,40
3 functiejaren	535,49	2.141,96
4 functiejaren	545,57	2.182,28
5 functiejaren	555,66	2.222,64

I Manager vleesdetailhandel**3 t/m 6 werknemers**

22 jaar en ouder	539,37	2.157,48
1 functiejaar	550,16	2.200,64
2 functiejaren	560,95	2.243,80
3 functiejaren	571,75	2.287,00
4 functiejaren	582,57	2.330,28
5 functiejaren	593,37	2.373,48

J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers**Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf**

22 jaar en ouder	573,62	2.294,48
1 functiejaar	585,09	2.340,36
2 functiejaren	596,56	2.386,24
3 functiejaren	608,04	2.432,16
4 functiejaren	619,51	2.478,04
5 functiejaren	630,99	2.523,96

Tabel 1 (vervolg)
BRUTO LONEN
PERSONEEL SLAGERIJ EN VOORVERPAKKINGSINRICHTING
1 OKTOBER 2005 TOT 1 OKTOBER 2006

Loongroep	Weekloon euro	Loon per 4 weken euro
A1		
16 jaar	132,18	528,72
17 jaar	146,84	587,36
18 jaar	174,41	697,64
19 jaar	201,93	807,72
20 jaar	238,65	954,60
21 jaar	275,36	1.101,44
22 jaar	321,25	1.285,00
23 jaar	360,50	1.442,00
A2		
16 jaar	136,36	545,44
17 jaar	151,52	606,08
18 jaar	179,92	719,68
19 jaar	208,34	833,36
20 jaar	246,22	984,88
21 jaar	284,08	1.136,32
22 jaar	331,45	1.325,80
23 jaar en ouder	378,79	1.515,16
1 functiejaar	385,21	1.540,84
2 functiejaren	391,76	1.567,04
3 functiejaren	397,38	1.589,52
B		
17 jaar	175,17	700,68
18 jaar	202,18	808,72
19 jaar	231,07	924,28
20 jaar	269,65	1.078,60
21 jaar	308,16	1.232,64
22 jaar	346,77	1.387,08
23 jaar en ouder	385,47	1.541,88
1 functiejaar	392,03	1.568,12
2 functiejaren	398,64	1.594,56
3 functiejaren	405,39	1.621,56
4 functiejaren	412,15	1.648,60
B1 Chef verkoper		
18 jaar	212,30	849,20
19 jaar	242,64	970,56
20 jaar	283,05	1.132,20
21 jaar	323,51	1.294,04
22 jaar	363,95	1.455,80
23 jaar en ouder	404,39	1.617,56
1 functiejaar	411,48	1.645,92
2 functiejaren	418,68	1.674,72
3 functiejaren	425,99	1.703,96
4 functiejaren	433,45	1.733,80

C Gediplomeerd uitbener

20 jaar	308,47	1.233,88
21 jaar	339,05	1.356,20
22 jaar en ouder	398,01	1.592,04
1 functiejaar	404,83	1.619,32
2 functiejaren	411,83	1.647,32
3 functiejaren	418,81	1.675,24
4 functiejaren	425,91	1.703,64

D Gediplomeerd deegbereider, etc.

17 jaar	220,95	883,80
18 jaar	251,09	1.004,36
19 jaar	281,20	1.124,80
20 jaar	311,33	1.245,32
21 jaar	341,47	1.365,88
22 jaar en ouder	401,77	1.607,08
1 functiejaar	408,74	1.634,96
2 functiejaren	415,86	1.663,44
3 functiejaren	422,98	1.691,92
4 functiejaren	430,50	1.722,00

E Winkelslager

19 jaar	283,84	1.135,36
20 jaar	314,26	1.257,04
21 jaar	344,68	1.378,72
22 jaar en ouder	405,48	1.621,92
1 functiejaar	412,65	1.650,60
2 functiejaren	419,97	1.679,88
3 functiejaren	427,38	1.709,52
4 functiejaren	434,87	1.739,48

F Worstmaker

21 jaar	347,95	1.391,80
22 jaar en ouder	409,34	1.637,36
1 functiejaar	416,66	1.666,64
2 functiejaren	424,08	1.696,32
3 functiejaren	431,65	1.726,60
4 functiejaren	439,31	1.757,24

G Chef winkelslager, etc.

22 jaar en ouder	417,12	1.668,48
1 functiejaar	424,74	1.698,96
2 functiejaren	432,45	1.729,80
3 functiejaren	440,29	1.761,16
4 functiejaren	448,31	1.793,24

**H Manager vleesdetailhandel
minder dan 3 werknemers**

22 jaar en ouder	510,18	2.040,72
1 functiejaar	520,40	2.081,60
2 functiejaren	530,60	2.122,40
3 functiejaren	540,84	2.163,36
4 functiejaren	551,03	2.204,12
5 functiejaren	561,22	2.244,88

I Manager vleesdetailhandel**3 t/m 6 werknemers**

22 jaar en ouder	544,76	2.179,04
1 functiejaar	555,66	2.222,64
2 functiejaren	566,56	2.266,24
3 functiejaren	577,47	2.309,88
4 functiejaren	588,40	2.353,60
5 functiejaren	599,30	2.397,20

J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers**Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf**

22 jaar en ouder	579,36	2.317,44
1 functiejaar	590,94	2.363,76
2 functiejaren	602,53	2.410,12
3 functiejaren	614,12	2.456,48
4 functiejaren	625,71	2.502,84
5 functiejaren	637,30	2.549,20

Tabel 1 (vervolg)
BRUTO LONEN
PERSONEEL SLAGERIJ EN VOORVERPAKKINGSINRICHTING
1 OKTOBER 2006 TOT 1 APRIL 2007

Loongroep	Weekloon euro	Loon per 4 weken euro
A1		
16 jaar	133,83	535,32
17 jaar	148,68	594,72
18 jaar	176,59	706,36
19 jaar	204,45	817,80
20 jaar	241,63	966,52
21 jaar	278,80	1.115,20
22 jaar	325,27	1.301,08
23 jaar	365,01	1.460,04
A2		
16 jaar	138,06	552,24
17 jaar	153,41	613,64
18 jaar	182,17	728,68
19 jaar	210,94	843,76
20 jaar	249,30	997,20
21 jaar	287,63	1.150,52
22 jaar	335,59	1.342,36
23 jaar en ouder	383,52	1.534,08
1 functiejaar	390,03	1.560,12
2 functiejaren	396,66	1.586,64
3 functiejaren	402,35	1.609,40
B		
17 jaar	177,36	709,44
18 jaar	204,71	818,84
19 jaar	233,96	935,84
20 jaar	273,02	1.092,08
21 jaar	312,01	1.248,04
22 jaar	351,10	1.404,40
23 jaar en ouder	390,29	1.561,16
1 functiejaar	396,93	1.587,72
2 functiejaren	403,62	1.614,48
3 functiejaren	410,46	1.641,84
4 functiejaren	417,30	1.669,20
B1 Chef verkoper		
18 jaar	214,95	859,80
19 jaar	245,67	982,68
20 jaar	286,59	1.146,36
21 jaar	327,55	1.310,20
22 jaar	368,50	1.474,00
23 jaar en ouder	409,44	1.637,76
1 functiejaar	416,62	1.666,48
2 functiejaren	423,91	1.695,64
3 functiejaren	431,31	1.725,24
4 functiejaren	438,87	1.755,48

C Gediplomeerd uitbener

20 jaar	312,33	1.249,32
21 jaar	343,29	1.373,16
22 jaar en ouder	402,99	1.611,96
1 functiejaar	409,89	1.639,56
2 functiejaren	416,98	1.667,92
3 functiejaren	424,05	1.696,20
4 functiejaren	431,23	1.724,92

D Gediplomeerd deegbereider, etc.

17 jaar	223,71	894,84
18 jaar	254,23	1.016,92
19 jaar	284,72	1.138,88
20 jaar	315,22	1.260,88
21 jaar	345,74	1.382,96
22 jaar en ouder	406,79	1.627,16
1 functiejaar	413,85	1.655,40
2 functiejaren	421,06	1.684,24
3 functiejaren	428,27	1.713,08
4 functiejaren	435,88	1.743,52

E Winkelslager

19 jaar	287,39	1.149,56
20 jaar	318,19	1.272,76
21 jaar	348,99	1.395,96
22 jaar en ouder	410,55	1.642,20
1 functiejaar	417,81	1.671,24
2 functiejaren	425,22	1.700,88
3 functiejaren	432,72	1.730,88
4 functiejaren	440,31	1.761,24

F Worstmaker

21 jaar	352,30	1.409,20
22 jaar en ouder	414,46	1.657,84
1 functiejaar	421,87	1.687,48
2 functiejaren	429,38	1.717,52
3 functiejaren	437,05	1.748,20
4 functiejaren	444,80	1.779,20

G Chef winkelslager, etc.

22 jaar en ouder	422,33	1.689,32
1 functiejaar	430,05	1.720,20
2 functiejaren	437,86	1.751,44
3 functiejaren	445,79	1.783,16
4 functiejaren	453,91	1.815,64

**H Manager vleesdetailhandel
minder dan 3 werknemers**

22 jaar en ouder	516,56	2.066,24
1 functiejaar	526,91	2.107,64
2 functiejaren	537,23	2.148,92
3 functiejaren	547,60	2.190,40
4 functiejaren	557,92	2.231,68
5 functiejaren	568,24	2.272,96

I Manager vleesdetailhandel**3 t/m 6 werknemers**

22 jaar en ouder	551,57	2.206,28
1 functiejaar	562,61	2.250,44
2 functiejaren	573,64	2.294,56
3 functiejaren	584,69	2.338,76
4 functiejaren	595,76	2.383,04
5 functiejaren	606,79	2.427,16

J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers**Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf**

22 jaar en ouder	586,60	2.346,40
1 functiejaar	598,33	2.393,32
2 functiejaren	610,06	2.440,24
3 functiejaren	621,80	2.487,20
4 functiejaren	633,53	2.534,12
5 functiejaren	645,27	2.581,08

Tabel 1 (vervolg)
BRUTO LONEN
PERSONEEL SLAGERIJ EN VOORVERPAKKINGSINRICHTING
MANAGER VLEESDETAILHANDEL OP BASIS VAN EEN 40-URIGE WERKWEEK
1 APRIL 2004 TOT 1 OKTOBER 2005

Loongroep	Weekloon euro	Loon per 4 weken euro
H Manager vleesdetailhandel		
minder dan 3 werknemers		
22 jaar en ouder	471,87	1.887,48
1 functiejaar	481,32	1.925,28
2 functiejaren	490,75	1.963,00
3 functiejaren	500,22	2.000,88
4 functiejaren	509,64	2.038,56
5 functiejaren	519,08	2.076,32
I Manager vleesdetailhandel		
3 t/m 6 werknemers		
22 jaar en ouder	503,85	2.015,40
1 functiejaar	513,94	2.055,76
2 functiejaren	524,00	2.096,00
3 functiejaren	534,11	2.136,44
4 functiejaren	544,20	2.176,80
5 functiejaren	554,29	2.217,16
J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers		
Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf		
22 jaar en ouder	535,85	2.143,40
1 functiejaar	546,57	2.186,28
2 functiejaren	557,28	2.229,12
3 functiejaren	568,00	2.272,00
4 functiejaren	578,73	2.314,92
5 functiejaren	589,44	2.357,76

Tabel 1 (vervolg)
BRUTO LONEN
PERSONEEL SLAGERIJ EN VOORVERPAKKINGSINRICHTING
MANAGER VLEESDETAILHANDEL OP BASIS VAN EEN 40-URIGE WERKWEEK
1 OKTOBER 2005 TOT 1 OKTOBER 2006

Loongroep	Weekloon euro	Loon per 4 weken euro
H Manager vleesdetailhandel		
minder dan 3 werknemers		
22 jaar en ouder	476,59	1.906,36
1 functiejaar	486,13	1.944,52
2 functiejaren	495,66	1.982,64
3 functiejaren	505,22	2.020,88
4 functiejaren	514,74	2.058,96
5 functiejaren	524,27	2.097,08
I Manager vleesdetailhandel		
3 t/m 6 werknemers		
22 jaar en ouder	508,89	2.035,56
1 functiejaar	519,08	2.076,32
2 functiejaren	529,24	2.116,96
3 functiejaren	539,45	2.157,80
4 functiejaren	549,64	2.198,56
5 functiejaren	559,83	2.239,32
J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers		
Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf		
22 jaar en ouder	541,21	2.164,84
1 functiejaar	552,04	2.208,16
2 functiejaren	562,85	2.251,40
3 functiejaren	573,68	2.294,72
4 functiejaren	584,52	2.338,08
5 functiejaren	595,33	2.381,32

Tabel 1 (vervolg)
BRUTO LONEN
PERSONEEL SLAGERIJ EN VOORVERPAKKINGSINRICHTING
MANAGER VLEESDETAILHANDEL OP BASIS VAN EEN 40-URIGE WERKWEEK
1 OKTOBER 2006 TOT 1 APRIL 2007

Loongroep	Weekloon euro	Loon per 4 weken euro
H Manager vleesdetailhandel		
minder dan 3 werknemers		
22 jaar en ouder	482,55	1.930,20
1 functiejaar	492,21	1.968,84
2 functiejaren	501,86	2.007,44
3 functiejaren	511,54	2.046,16
4 functiejaren	521,17	2.084,68
5 functiejaren	530,82	2.123,28
I Manager vleesdetailhandel		
3 t/m 6 werknemers		
22 jaar en ouder	515,25	2.061,00
1 functiejaar	525,57	2.102,28
2 functiejaren	535,86	2.143,44
3 functiejaren	546,19	2.184,76
4 functiejaren	556,51	2.226,04
5 functiejaren	566,83	2.267,32
J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers		
Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf		
22 jaar en ouder	547,98	2.191,92
1 functiejaar	558,94	2.235,76
2 functiejaren	569,89	2.279,56
3 functiejaren	580,85	2.323,40
4 functiejaren	591,83	2.367,32
5 functiejaren	602,77	2.411,08

Tabel 2
BRUTO MAANDLONEN OVERIG PERSONEEL
1 APRIL 2004 TOT 1 OKTOBER 2005

LOONGROEPEN					
LEEFTIJD	1	2	3	4	5
15 jaar	-	-	-	-	-
16 jaar	795,98	-	-	-	-
17 jaar	919,05	-	-	-	-
18 jaar	1.045,51	1.066,31	-	-	-
19 jaar	1.164,38	1.194,47	1.260,87	-	-
20 jaar	1.287,35	1.322,64	1.395,83	1.470,45	-
21 jaar	1.409,66	1.450,82	1.530,39	1.612,34	-
22 jaar	1.553,57	1.706,37	1.801,32	1.901,60	2.007,77
23 jaar	-	-	-	-	-
FUNCTIEJAREN					
0	1.655,72	-	-	-	-
1	1.682,82	1.735,99	1.834,56	1.938,45	2.048,02
2	1.710,81	1.766,41	1.867,96	1.976,10	2.088,23
3	1.739,01	1.796,13	1.902,40	2.013,75	2.128,50
4	1.767,92	1.829,01	1.937,62	2.051,44	2.168,75

Tabel 2
BRUTO MAANDLONEN OVERIG PERSONEEL
1 OKTOBER 2005 TOT 1 OKTOBER 2006

LOONGROEPEN					
LEEFTIJD	1	2	3	4	5
15 jaar	-	-	-	-	-
16 jaar	803,94	-	-	-	-
17 jaar	928,24	-	-	-	-
18 jaar	1.055,97	1.076,97	-	-	-
19 jaar	1.176,02	1.206,41	1.273,48	-	-
20 jaar	1.300,22	1.335,87	1.409,79	1.485,15	-
21 jaar	1.423,76	1.465,33	1.545,69	1.628,46	-
22 jaar	1.569,11	1.723,43	1.819,33	1.920,62	2.027,85
23 jaar	-	-	-	-	-
FUNCTIEJAREN					
0	1.672,28	-	-	-	-
1	1.699,65	1.753,35	1.852,91	1.957,83	2.068,50
2	1.727,92	1.784,07	1.886,64	1.995,86	2.109,11
3	1.756,40	1.814,09	1.921,42	2.033,89	2.149,79
4	1.785,60	1.847,30	1.957,00	2.071,95	2.190,44

Tabel 2
BRUTO MAANDLONEN OVERIG PERSONEEL
1 OKTOBER 2006 TOT 1 APRIL 2007

LOONGROEPEN					
LEEFTIJD	1	2	3	4	5
15 jaar	-	-	-	-	-
16 jaar	813,99	-	-	-	-
17 jaar	939,84	-	-	-	-
18 jaar	1.069,17	1.090,43	-	-	-
19 jaar	1.190,72	1.221,49	1.289,40	-	-
20 jaar	1.316,47	1.352,57	1.427,41	1.503,71	-
21 jaar	1.441,56	1.483,65	1.565,01	1.648,82	-
22 jaar	1.588,72	1.744,97	1.842,07	1.944,63	2.053,20
23 jaar	-	-	-	-	-
FUNCTIEJAREN					
0	1.693,18	-	-	-	-
1	1.720,90	1.775,27	1.876,07	1.982,30	2.094,36
2	1.749,52	1.806,37	1.910,22	2.020,81	2.135,47
3	1.778,36	1.836,77	1.945,44	2.059,31	2.176,66
4	1.807,92	1.870,39	1.981,46	2.097,85	2.217,82

Tabel 3
OVERIG PERSONEEL PER VIERWEKELIJKSE PERIODE
1 APRIL 2004 TOT 1 OKTOBER 2005

LOONGROEPEN					
LEEFTIJD	1	2	3	4	5
15 jaar	-	-	-	-	-
16 jaar	734,75	-	-	-	-
17 jaar	848,35	-	-	-	-
18 jaar	965,09	984,29	-	-	-
19 jaar	1.074,81	1.102,59	1.163,88	-	-
20 jaar	1.188,32	1.220,90	1.288,46	1.357,34	-
21 jaar	1.301,22	1.339,22	1.412,67	1.488,31	-
22 jaar	1.434,06	1.575,11	1.662,76	1.755,32	1.853,33
23 jaar	-	-	-	-	-
FUNCTIEJAREN					
0	1.528,36	-	-	-	-
1	1.553,37	1.602,45	1.693,44	1.789,34	1.890,48
2	1.579,21	1.630,53	1.724,27	1.824,09	1.927,60
3	1.605,24	1.657,97	1.756,06	1.858,85	1.964,77
4	1.631,93	1.688,32	1.788,57	1.893,64	2.001,92

Tabel 3
OVERIG PERSONEEL PER VIERWEKELIJKSE PERIODE
1 OKTOBER 2005 TOT 1 OKTOBER 2006

LOONGROEPEN					
LEEFTIJD	1	2	3	4	5
15 jaar	-	-	-	-	-
16 jaar	742,10	-	-	-	-
17 jaar	856,83	-	-	-	-
18 jaar	974,74	994,13	-	-	-
19 jaar	1.085,56	1.113,62	1.175,52	-	-
20 jaar	1.200,20	1.233,11	1.301,34	1.370,91	-
21 jaar	1.314,23	1.352,61	1.426,80	1.503,19	-
22 jaar	1.448,40	1.590,86	1.679,39	1.772,87	1.871,86
23 jaar	-	-	-	-	-
FUNCTIEJAREN					
0	1.543,64	-	-	-	-
1	1.568,90	1.618,47	1.710,37	1.807,23	1.909,38
2	1.595,00	1.646,84	1.741,51	1.842,33	1.946,88
3	1.621,29	1.674,55	1.773,62	1.877,44	1.984,42
4	1.648,25	1.705,20	1.806,46	1.912,58	2.021,94

Tabel 3
OVERIG PERSONEEL PER VIERWEKELIJKSE PERIODE
1 OKTOBER 2006 TOT 1 APRIL 2007

LOONGROEPEN					
LEEFTIJD	1	2	3	4	5
15 jaar	-	-	-	-	-
16 jaar	751,38	-	-	-	-
17 jaar	876,54	-	-	-	-
18 jaar	986,92	1.006,56	-	-	-
19 jaar	1.099,13	1.127,54	1.190,21	-	-
20 jaar	1.215,20	1.248,52	1.317,61	1.388,05	-
21 jaar	1.330,66	1.369,52	1.444,64	1.521,98	-
22 jaar	1.466,51	1.610,75	1.700,38	1.795,03	1.895,26
23 jaar	-	-	-	-	-
FUNCTIEJAREN					
0	1.562,94	-	-	-	-
1	1.588,51	1.638,70	1.731,75	1.829,82	1.933,25
2	1.614,94	1.667,43	1.763,28	1.865,36	1.971,22
3	1.641,56	1.695,48	1.795,79	1.900,91	2.009,23
4	1.668,85	1.726,52	1.829,04	1.936,49	2.047,21

BIJLAGE 3 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF 1 APRIL 2004 T/M 31 MAART 2007

Door de invoering van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) is het mogelijk geworden om meer ouderdomspensioen op te bouwen. Door deze wet kan ouderdomspensioen worden opgebouwd tot 100% van het laatstverdiende loon op 65-jarige leeftijd (was 70%).

Door de Wet VPL moet de VUT worden afgebouwd. Voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder zijn bestaat er een overgangsregeling, waardoor zij nog gebruik kunnen maken van de huidige VUT-regeling. Werknemers die op 31 december 2004 54 jaar of jonger zijn, kunnen van deze overgangsregeling geen gebruik maken. De Wet VPL biedt voor deze werknemers de mogelijkheid om met het extra opgebouwde ouderdomspensioen eerder te kunnen stoppen met werken voor het 65-ste jaar.

Voorts biedt de Wet VPL de mogelijkheid tot inkoop van pensioen over achterliggende dienstjaren binnen het slagersbedrijf.

Om de extra pensioenopbouw en de inkoop van pensioen mogelijk te maken zal op 1 januari 2007 de pensioenregeling worden gewijzigd.

De pensioenregeling kent een franchise. De franchise is een jaarlijks vastgesteld en op gehele euro's afgerond bedrag. De franchise sluit aan bij de fiscaal minimale franchise behorend bij een opbouwpercentage van 2,05%.

Verder zullen vanaf 1 januari 2007 zowel werkgevers als werknemers pensioenpremie gaan betalen. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie wordt berekend over het brutoloon, terwijl het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag (brutoloon minus franchise). De pensioenopbouw wordt berekend over de pensioengrondslag.

Tenslotte is besloten het moment van inkoop van pensioen over achterliggende dienstjaren in drie etappes uitgesteld toe te kennen, namelijk na 5, 10 en 15 jaar.

PROTOCOL BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF 1 APRIL 2004 T/M 31 MAART 2007

De Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie, FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond zijn de onderstaande afspraak aangegaan. Deze afspraak is tussen de partijen gemaakt, naast de afspraken die zijn vastgelegd in de CAO-bepalingen. Het karakter van de onderstaande afspraak is anders dan dat van de CAO-bepalingen. Vandaar dat zij in een apart protocol is neergelegd.

AFSPRAAK

Zorgverzekeringswet

In 2006 wordt onderzoek gedaan naar de effecten van de invoering van de Zorgverzekeringswet op de inkomensontwikkeling van de werknemers binnen de bedrijfstak.