

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE VLEESSECTOR

Tussen

De Centrale Organisatie voor de Vleessector, gevestigd te Den Haag

als partij ter ene zijde

en

de FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

de CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

de Unie, gevestigd te Culemborg,

elk als partij ter andere zijde,

is overeenstemming bereikt over de voortzetting van de CAO voor de Vleessector van 1 april 2011 tot 1 april 2013

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1a Werkingsfeer

Deze CAO is van toepassing op arbeidsovereenkomsten en andere overeenkomsten tot het verrichten van arbeid tussen:

1. de werkgever bedoeld in artikel 1b lid 4 en/of
2. de werknemer bedoeld in artikel 1b lid 5

Artikel 1b Definities

In deze CAO worden de volgende definities gehanteerd:

1. Onder 'onderneming in de vleessector' wordt verstaan:

a. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met een of meerdere van de volgende werkzaamheden:

- slachten van dieren met uitzondering van pluimvee, wild en konijnen;
- afsnijden of anderszins bewerken van geslachte dieren (m.u.v. pluimvee, wild en konijnen);
- bewerken van vlees of omgesmolten dierlijke vetten;
- verhandelen van vlees of omgesmolten dierlijke vetten;

Niet onder de CAO Vleessector vallen:

- slachten, afsnijden of anderszins bewerken van pluimvee, wild en konijnen
- werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van darmen
- werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van niet voor menselijke consumptie bestemde organen. (NB: al het andere dan darmen en niet voor menselijke consumptie bestemde organen is vlees in het kader van deze cao, zo ook bv. Koppen en huiden).
- Ondernemingen zonder productiebewerkings of verwerkingsfuncties

b. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan bovenstaande worden verricht wordt, indien meer CAO's van toepassing kunnen zijn, gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort.

2. Onder 'inleenbedrijf in de sector' wordt verstaan:

a. de rechtspersoon of natuurlijke persoon, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector in de zin van lid 3 van dit artikel, die in de regel een of meer van zijn werknemers arbeid laat verrichten binnen ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming met die ondernemingen, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector.

b. Onder inleenbedrijf in de sector wordt niet verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor minder dan 50% van de totale loonsom werknemers in ondernemingen in de vleessector zoals bedoeld in artikel 1b lid 1 wordt tewerkstelt.

c. Onder inleenwerk worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.

3. Onder 'uitzendbedrijf in de sector' wordt verstaan:

a. de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom uitzendkrachten ter beschikking stelt van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek.

b. Onder uitzendbedrijf in de sector wordt echter niet verstaan het uitzendbedrijf dat aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:

- De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
- De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingsfeer van onderhavige CAO omschreven en

- De werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek en
 - De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO voor de Vleessector en
 - De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.
4. Onder werkgever wordt verstaan:
de rechtspersoon of natuurlijke persoon die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 1, 2 en 3 van dit artikel.
5. a. Onder werknemer wordt verstaan:
Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.
- b. Met de werknemer als bedoeld onder 5a) wordt gelijk gesteld de zelfstandige zonder personeel in de zin van lid 7 van dit artikel indien en voorzover deze in de regel werkzaam is voor één opdrachtgever (onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf) in de sector.
6. Flexibele arbeidscontractant (niet vallend onder lid 5):
- a. hieronder moeten worden begrepen: uitzendkracht: dit is een arbeidskracht in dienst van ondernemingen die activiteiten verrichten op het terrein van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, anders dan in artikel 1b lid 2 onder a. inleenkracht: dit is een arbeidskracht die te werk wordt gesteld door, of door bemiddeling van, de inleenbedrijven anders dan in artikel 1b lid 2 onder a.
- b. Op de uitzendkracht en inleenkracht, genoemd onder a, zijn de bepalingen op het terrein van lonen en toeslagen van deze CAO van toepassing.
- c. Het in lid b gestelde geldt niet gedurende de eerste 3 maanden dat de uitzend- en/of inleenkracht ten behoeve van de werkgever werkzaam is. Voor de berekening van deze periode worden alle weken geteld waarin enige arbeid is verricht in de vleessector. Indien 3 maanden niet in de sector is gewerkt begint de telling opnieuw.
7. Zelfstandige Zonder Personeel in de sector (ZZP)
Onder zelfstandige zonder personeel in de sector (ZZP) wordt verstaan:
de natuurlijke persoon die persoonlijk arbeid verricht tegen beloning ten behoeve van een onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf in de sector in de zin van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel indien en voorzover voldaan is aan de volgende cumulatieve voorwaarden:
- het betreft werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 en/of lid 2c van dit artikel en
 - hij/zij heeft zelf geen personeel in dienst en
 - hij/zij verricht de werkzaamheden niet onder leiding en gezag van een werkgever in de sector, d.w.z. is niet werkzaam onder leiding en gezag van een onderneming in de vleessector, een inleenbedrijf in de sector of een uitzendbedrijf in de sector, noch van enige andere werkgever in of buiten de sector, en
 - hij/zij werkt voor eigen rekening en risico, en
 - hij/zij werkt minmaal voor drie of meer opdrachtgevers.
8. Vaste Commissie:
Een door de contractanten van deze CAO ingestelde commissie, die een aantal in deze CAO en het daarbij behorende Reglement vermelde taken heeft.
9. Functieniveau:
een aantal in bijlage I van de CAO gedefinieerde activiteiten, die binnen een loongroep zijn ingedeeld.
10. Loongroep:
een aantal opeenvolgende bruto loonbedragen, betrekking hebbende op activiteiten in de productieafdelingen en op activiteiten ten behoeve van de productie.
11. Loonstructuur:
de structuur, die wordt gevormd door de functieniveaus en de loongroepen.

12. Persoonlijke toeslag:

de toeslag die de werknemer ontvangt, teneinde een achteruitgang in inkomen te voorkomen, die kan zijn ontstaan wegens invoering van de loonstructuur in 1988 of het afschaffen van de uitkeringen wegens langdurig dienstverband. De persoonlijke toeslagen kunnen worden uitgedrukt in centen per uur, of in een vast bedrag per betalingsperiode.

12. a. Basisweekloon:

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

12. b. Basisuurloon:

$\frac{1}{36}$ van het basisweekloon dan wel basis overeengekomen loon, exclusief de toeslag op grond van artikel 22a CAO Vleessector.

13. Ploegenarbeid:

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

14. Dienstrooster:

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

15. Partner:

- de echtgenoot of echtgenote van de werknemer;
- de bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer;
- de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding heeft; dit dient te blijken uit een notariële samenlevingsovereenkomst of uit de indeling bij de loonbelasting;

16. CAO bedragen:

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

17. Inkomen:

Onder inkomen wordt in deze CAO verstaan: Het overeengekomen vaste salaris alsmede de vaste toeslagen al dan niet op grond van een overheidsbesluit, verdiensten op grond van een in de onderneming geldend beloningssysteem en ploegentoeslag, alsmede vaste toeslagen en uitkeringen gebaseerd op de CAO, met inbegrip van de verdiensten op grond van overwerkverdiend en vakantietoeslag. Buiten beschouwing blijven reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding alsmede gratificaties, uitkeringen krachtens winstdelingsregelingen en soortgelijke emolumenten.

18. Minimum CAO:

De CAO Vleessector is een minimum CAO. Door de aard van deze CAO is afwijking ten gunste van de werknemer toegestaan.

Artikel 2 Toepassing CAO Vleessector

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

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

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

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

HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3 Dienstverband voor (on)bepaalde tijd

Iedere arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 4 Proeftijd

1. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd. Deze termijn kan in de individuele arbeidsovereenkomst worden verkort.
2. Geen proeftijd zal gelden als:
 - a. met dezelfde werknemer binnen 3 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
 - b. de werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst al een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had bij de werkgever.
 - c. de werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest als uitzendkracht bij de werkgever.

Artikel 5 Afroepcontracten en stagiaires

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

Artikel 6 Deeltijdarbeid

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

Artikel 7 Einde dienstverband door opzegging

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

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

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

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

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

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

voor de werknemer 1 maand.

2. Werknemers die op 31 december 1998 de leeftijd van 45 jaar of ouder hadden en sindsdien in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, behouden de opzegtermijn die op dat moment gold (d.w.z. tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking, na de meerderjarigheid van de werknemer, hele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken; vermeerderd met 1 week voor ieder jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij werkgever in dienst is geweest, met eveneens een maximum van 13 weken). Deze opzegtermijn blijft

“bevroren” totdat eventueel uit toepassing van art 7:672 lid 2 BW een langere opzegtermijn zou gaan gelden.

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

4. Vanaf de dag dat tussen partijen:

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

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

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

Artikel 8 Ontslagbescherming arbeidsongeschikte werknemer

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

Artikel 9 Nevenwerkzaamheden

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

Artikel 10 Einde dienstbetrekking bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd

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

Artikel 11 Werkkleding

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

HOOFSTUK 3 ARBEIDSTIJD

Artikel 12 Arbeidstijd

1. De werkgever stelt met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden de arbeidstijden vast binnen de volgende grenzen.

2. Voor werknemers geldt een minimum wekelijkse rusttijd van hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur). Voorts geldt een minimum dagelijkse rust van 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur).

3. De arbeidstijd (structureel) bedraagt maximaal 9,5 uur per dienst, 45 uur per week en gemiddeld 36 uur per week per 4 weken (144 uur), met een minimum van 32 en een maximum van 45 uur per week.

4. a. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan de werknemersorganisaties, een rooster vaststellen van gemiddeld 160 uur per 4 weken. Hierdoor ontstaat in principe een 8-urige werkdag.

b. In geval van een afwijkend rooster worden de extra gewerkte uren boven de 36 uur per week voor de helft (t.w. 8 uur per 4 weken) door de werkgever op regelmatige basis vrij geroosterd. De werknemer kan voor aanvang van elk kalenderjaar een verzoek indienen om deze uren niet vrij te roosteren en op basis van een à la carte systeem te storten in een levensloop- of pensioenregeling of uit te betalen in de vorm van loon.

De andere helft van de uren wordt in betreffend kalenderjaar naar inzicht van de werkgever in overleg met de werknemer in perioden met een afwijkende seizoensmatige aanvoer-, productie- en/of afzetpatroon ingeroosterd.

c. De inroostering van deze ADV dagen is minimaal twee weken van te voren bij de werknemer bekend. Ook met betrekking tot deze uren kan werknemer het verzoek indienen deze in te brengen in het à la carte systeem.

d. Indien in een onderneming meer dan 30% inleenarbeid aanwezig is dan hebben de eigen werknemers de mogelijkheid een verzoek in te dienen om - volgens de hierboven genoemde voorwaarden - met een rooster van 5 maal 8 uur te gaan werken.

e. De waarde van een ADV dag is, zowel in tijd als in geld, gelijk aan die dag in het voor werknemer gebruikelijke individuele rooster. (zie artikel 38 lid 3).

f. ADV dagen kunnen niet worden 'meegenomen' naar een volgend jaar. Indien er dagen overblijven dienen deze te worden uitbetaald.

g. Bij arbeidsongeschiktheid geldt dat ingeroosterde ADV dagen niet worden gecompenseerd. Er kunnen nooit meer dagen vervallen dan opgebouwd kunnen worden in de betreffende maand, tenzij deze zijn ingeroosterd in die betreffende (verzuim)periode.

h. ADV kan opgenomen worden nadat ADV is opgebouwd, met uitzondering van vooraf ingeroosterde ADV dagen.

i. Bestaande afspraken tussen bedrijven en werknemersorganisaties blijven onverkort van kracht.

5. De bruto arbeidsduur op jaarbasis bij een volledig dienstverband bedraagt:

- het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagdagen en zondagdagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,2 uren.

De bruto arbeidsduur bedraagt in 2011 1872 uren, in 2012 1879,2 uren en in 2013 1879,2 uren.

De netto arbeidsduur op jaarbasis bij een volledig dienstverband bedraagt:

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

De netto arbeidsduur bedraagt in 2011 1670,4 uren, in 2012 1663,2 uren en in 2013 1656 uren.

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

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

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

7. Indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur) geldt een minimum rusttijd na nachtdienst die eindigt na 02.00 uur van 14 uur en een minimum rusttijd na een reeks nachtdiensten van 48 uur. De arbeidstijd (structureel) per nachtdienst bedraagt maximaal 8 uur. Het maximum aantal nachtdiensten is 10 per 4 weken en 35 per 13 weken, dan wel ten hoogste 20 uren arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur in elke periode van 2 achtereenvolgende weken. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is 5. De arbeidstijd bij overwerk (incidenteel) bedraagt maximaal 9 uur per nachtdienst en gemiddeld 40 uur per week per 4 weken (160 uur).

8. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 5,5 uur geldt een pauze (zijnde een tijdruimte van minimaal $\frac{1}{4}$ uur) van een $\frac{1}{2}$ uur.

Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur geldt een pauze van $\frac{3}{4}$ uur, waarvan $\frac{1}{2}$ uur aaneengesloten.

Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 10 uur geldt een pauze van 1 uur, waarvan $\frac{1}{2}$ uur aaneengesloten.

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

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

Bedrijven dienen bij afwijking van de standaardregeling lokale afspraken te maken met werknemersorganisaties over locatie specifieke wensen (frequentie, toeslag en/of aard van de bedrijfsactiviteiten). Bestaande afspraken tussen bedrijven en werknemersorganisaties blijven onverkort van kracht.

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

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

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

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

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

14. Betaalde werktijd in het kader van hygiënehandelingen: de tijd gemoeid met tussentijdse hygiënische handelingen, waaronder wordt verstaan alle hygiënische handelingen aan gereedschappen en persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemer die in opdracht van de werkgever uitgevoerd dienen te worden, inclusief het wassen van de handen voor zover dit plaatsvindt direct bij het betreden of verlaten van de werkplek.

Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 4 SALARIS EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 14 Algemeen

1. De werkgever deelt werknemers in één van de loongroepen van de in bijlage II genoemde loontabel in en wel op basis van de in bijlage I opgenomen functieniveau-indeling. Voor de indeling in een CAO functieniveau is bepalend welke werkzaamheden feitelijk verricht worden.
2. De werkgever is bij aanvang van de dienstbetrekking verplicht, de werknemer mede te delen, op welk functieniveau hij wordt ingedeeld.
Deze verplichting geldt ook bij wijziging van de functieniveau-indeling.
3. De loongroepen in de loontabel (bijlage II), hebben een minimumkarakter.
4. Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over de indeling in een functieniveau kan beroep bij de Vaste Commissie worden ingesteld.
5. Iedere vakvolwassen werknemer wordt in beginsel bij indiensttreding ingedeeld in functieperiodiek 0 van de voor zijn functieniveau geldende loongroep.

Artikel 15 Toepassing leeftijdschalen

1. Voor de werknemer, die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, geldt de bij de loontabel behorende leeftijdsschaal. (Dit heeft slechts betrekking op werknemers in schaal I)
2. De jeugdige werknemer in schaal I, die een hogere leeftijd bereikt, verkrijgt het volgens de leeftijdsschaal daarbij horende basisloon, in de betalingsperiode die volgt op het bereiken van deze hogere leeftijd.

Artikel 16 Persoonlijke toeslagen ontstaan door invoering loonstructuur in 1988

1. Indien bij de invoering van de loonstructuur in 1988 een Persoonlijke Toeslag is ontstaan dan kan deze als volgt worden afgebouwd:
 - bij promotie
 - bij de overgang naar een hogere leeftijd in de leeftijdsschaal
 - bij overgang naar een hogere functieperiodiek
 - bij een loonsverhoging zonder bestemmingskarakter (initieel, bij promotie of functiewijziging)
 - bij loonvorming, boven de in de CAO opgenomen loonschalen, indien dat via overleg tussen CAO-partijen tot stand komt.
2. Geschillen over de afbouw van de Persoonlijke Toeslagen kunnen aan de Vaste Commissie worden voorgelegd.

Artikel 17 Toekennen van functieperiodieken

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

Artikel 18 Tijdelijke waarneming

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

3. Deze toeslag vervalt bij beëindiging van de tijdelijke waarneming.

Artikel 19 Definitieve indeling in een hoger functieniveau

1. De vakvolwassen werknemer, die in een hoger functieniveau wordt ingedeeld ontvangt het daarbij behorende basisloon, met ingang van de betalingsperiode die volgt op de betalingsperiode waarin de indeling in het hogere functieniveau heeft plaatsgevonden.

2. Het basisloon van deze vakvolwassen werknemer wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de oude en de nieuwe loongroep bij functieperiodiek 0 dan wel verhoogd met het bedrag dat nodig is, opdat het nieuwe loon van deze werknemer gelijk is aan het eerstkomende bedrag van de bij dat functieniveau behorende loongroep.

Artikel 20 Indeling in een lager functieniveau

1. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek.

a. De werknemer, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek, wordt ingedeeld in een lager functieniveau wordt volgens de daarbij behorende loongroep uitbetaald met ingang van de betalingsperiode, die volgt op de betalingsperiode, waarin de indeling in het lagere functieniveau heeft plaatsgevonden.

b. Het basisloon van deze werknemer wordt dan verlaagd met het verschil tussen de loongroepen bij functieperiodiek 0 van de twee functieniveaus dan wel zoveel meer als nodig is opdat het nieuwe basisloon van deze werknemer in overeenstemming is met het eerstkomende lagere bedrag van de bij dat functieniveau behorende loongroep.

2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.

a. Wordt een werknemer door bedrijfsomstandigheden, zoals het opheffen van functies, op een lager functieniveau ingedeeld, dan wordt hem door het toekennen van functieperiodieken van het loonniveau dat bij dat functieniveau hoort een basisloon toegekend dat gelijk is aan zijn oude basisloon.

b. Is het toekennen van functieperiodieken niet toereikend, dan wordt het verschil tussen de hoogste functieperiodiek en het oude basisloon overbrugd door een toeslag.

c. De werknemer heeft 6 maanden aanspraak op deze toeslag.

3. Op medisch advies

a. Voor een werknemer, die op medisch advies, bijvoorbeeld wegens een wijziging in zijn lichamelijke of geestelijke gesteldheid, op een lager functieniveau wordt ingedeeld, geldt het bepaalde in lid 2 van dit artikel.

b. Wordt de werknemer ingedeeld op een functieniveau, dat meer dan één functieniveau lager is dan zijn oude functieniveau, dan wordt deze werknemer per 12 maanden telkens slechts één functieniveau teruggeplaatst.

c. Wordt een werknemer gedurende een of meer perioden op medisch advies wegens dezelfde oorzaak op een lager functieniveau ingedeeld, dan worden deze perioden beschouwd als een geheel.

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

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

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

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

Artikel 21 Niet in de loontabel opgenomen lonen

1. De lonen van:

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

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

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

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

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

Artikel 22 Aanpassing lonen

1. Per 1 juli 2011 worden de feitelijke lonen verhoogd met 1,5% en per 1 april 2012 worden de feitelijke lonen verhoogd met 2%. In dit percentage wordt de automatische prijscompensatie geacht inbegrepen te zijn. Indien de lonen per 1 juli 2011 in het bedrijf niet zijn verhoogd, moet de verhoging van 1 juli 2011 over de feitelijke lonen uiterlijk 30 september 2011 doorgevoerd worden.

Uiterlijk 31 december 2011 zal er een eenmalige bedrag van €200,- bruto worden uitgekeerd. Een eerdere betalingsdatum zal door het Georganiseerd Overleg van de Vleessector worden vastgesteld.

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

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

Artikel 22a Variabele beloning

1. Ter bestrijding van de inleenproblematiek kunnen werkgevers een variabele toeslag van maximaal 20% van het CAO schaalloon - bij het behalen van een norm - toepassen. De werkgever beslist of er, en zo ja waar en voor wie, de variabele beloning in zijn organisatie wordt toegepast.

2. De toeslag kan worden toegekend aan afdelingsallrounders in productieafdelingen ingedeeld in schaal E of hoger, bijvoorbeeld slachters, uitbeners, afsnijders, kanters en vliezers.

3. Aan de toekenning van een variabele toeslag dient een objectief en inzichtelijk beoordelingssysteem ten grondslag te liggen dat door de ondernemingsraad goedgekeurd wordt en in ieder geval aan de volgende criteria voldoet:

- a. Er dienen minimaal kwalitatieve criteria aan het systeem ten grondslag te liggen.
- b. In het geval dat er ook kwantitatieve criteria gesteld worden gelden de volgende regels:

- Er mag geen sprake zijn van een stukloon of opjaagsysteem.

Bovendien dient er een maximum aantal stuks per tijdeenheid te worden vastgesteld.

- De norm moet voor een meerderheid van de werknemers haalbaar zijn. De werkgever dient de haalbaarheid van de norm via periodieke rapportages aan de ondernemingsraad aantoonbaar te maken.

4. De toeslag dient daadwerkelijk verdiend te worden.

5. Indien de norm niet gehaald wordt kan de variabele toeslag als volgt worden afgebouwd:

a. Bij het niet behalen van de norm dient de werkgever in de lopende periode de werknemer 2 x schriftelijk aan te zeggen.

b. Tijdens de volgende periode krijgt de werknemer de kans om gedurende die hele periode aan de norm te voldoen. Indien de werknemer nog steeds niet aan de norm voldoet verliest de werknemer zijn toeslag tot het moment dat hij wederom een volledige periode aan de norm voldoet.

c. Minimaal 8 perioden per jaar dient de werknemer de norm te halen, anders verliest hij het recht op toeslag.

d. Voor de toetsing van de norm tellen slechts gewerkte dagen mee.

e. De werkgever dient de werknemer schriftelijk te melden wanneer de werknemer niet aan de norm, zoals genoemd in de leden 5b en 5c, voldoet.

6. De variabele toeslag:

a. telt *wel* mee in de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, pensioen, vut (voorzover deze nog van toepassing is) en ziekte, met inachtneming van het hierna volgende.

Na 20 ziektedagen per kalenderjaar wordt de toeslag gekort met $33 \frac{1}{3} \%$, na 40 ziektedagen ontstaat een korting van $66 \frac{2}{3} \%$, na 60 ziektedagen is de toeslag 0.

b. telt *niet* mee in de berekening van overwerk en overige toeslagen.

7. Gevolgen voor bestaande situaties:

a. Bedrijven die een variabel beloningssysteem conform dit artikel invoeren, kunnen geen andere vormen van variabele beloning toepassen;

b. Bestaande vaste inkomensbestanddelen kunnen niet worden omgezet in variabele toeslagen;

c. De toeslag geldt niet automatisch voor werknemers die een hogere beloning dan het CAO schaalloon ontvangen.

8. Het systeem van variabele beloning gaat van kracht nadat het is goedgekeurd door de Stichting Kwaliteit van de Arbeid te Zoetermeer. De Stichting Kwaliteit van de Arbeid dient binnen één maand na de melding door de werkgever het systeem te beoordelen en eventueel goed te keuren.

9. Werkgevers zijn verplicht de Stichting Kwaliteit van de Arbeid jaarlijks een verslag te sturen over de toepassing van het systeem in het huidige jaar en de te verwachten activiteiten op dit terrein in het komende jaar.

Artikel 23 Ploegendienst en beloning

1. Van ploegentoeslag is sprake indien ploegenarbeid wordt verricht.

2. Verricht de werknemer de arbeid in drie ploegen, dan wordt per week een gemiddelde toeslag betaald van 19% van het basisloon.

3. Verricht de werknemer de arbeid in twee ploegen, dan wordt per week een gemiddelde toeslag betaald van 15% van het basisloon.

4. Daar waar de zaterdag structureel deel uit maakt van het ploegenrooster, zal een afwijkende toeslag gelden, welke het berekende gemiddelde is van de ongunstige uren toeslagen volgens artikel 25 van deze cao.

De werknemer heeft minimaal recht op de toeslag ingevolge het bepaalde in lid 2 of 3 van dit artikel.

5. Indien in ploegendienst wordt gewerkt, zijn werknemers vanaf 55 jaar niet meer verplicht om in ploegendienst te werken.

Artikel 24 Inconveniëntentoeslag

1. De werknemer die werkzaamheden verricht in de productieafdelingen:

afsnijderij, uitbenerij, vrieshuis, expeditie, zouterij ontvangt een basistoelage van €0,94¹ per gewerkte dag.

2. De werknemer die werkzaamheden verricht in de productieafdelingen:

slachterij of in de stal ontvangt een basistoelage van €1,59² per gewerkte dag.

3. De werknemer die werkzaamheden verricht in de darmbewerking ontvangt een basistoelage van €2,53³ per gewerkte dag.

4. Hij ontvangt een extra toeslag van €0,64⁴ per gewerkte dag indien per dag minimaal 4 uur wordt gewerkt in ruimten waar de temperatuur lager is dan 7°.

5. Hij ontvangt een extra toeslag van €1,27⁵ per gewerkte dag indien per dag minimaal 4 uur wordt gewerkt in ruimten waar de temperatuur lager is dan 0°.

6. Het naar binnen en buiten brengen van producten wordt in het kader van de leden 4 en 5 van dit artikel, geacht werk in deze ruimten te zijn.

7. De werknemers die op basis van artikel 19 CAO Vleessector 1 maart 1998 tot 1 april 2000 inconvenienttoelage verkrijgen en de werkzaamheden daarbij daadwerkelijk blijven uitvoeren, zullen hun inconvenienttoelage behouden zolang ze de werkzaamheden verrichten.

8. De bovengenoemde bedragen zullen worden aangepast aan de loonsverhogingen. Zie bijlage VII.

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

1. De werknemer die werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 04.00 en 06.00 uur en/of tussen 18.00 en 22.00 uur ontvangt een toeslag van 17% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.

2. De werknemer die werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 04.00 uur ontvangt een toeslag van 35% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.

3. De werknemer die werkzaamheden verricht op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur ontvangt een toeslag van 37,5% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt. Afwijking ten nadele van de werknemer is alleen mogelijk op grond van het bepaalde in artikel 12 lid 9 van deze CAO.

4. De werknemer die werkzaamheden verricht op zon- of feestdag tussen 00.00 en 24.00 uur ontvangt een toeslag van 80% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.

5. Wanneer een ongunstig uur op maandag tot en met vrijdag tevens een overuur is, vervalt de toeslag op grond van lid 1 of 2 van dit artikel en wordt alleen de overwerktoelage op grond van artikel 28, lid 3 uitbetaald.

6. Wanneer een ongunstig uur op zaterdag tevens een overuur is, moet naast de toeslag op grond van lid 3 van dit artikel tevens de overwerktoelage op grond van artikel 28, lid 3 worden uitbetaald.

7. Wanneer op een zon- of feestdag wordt gewerkt wordt naast de toeslag op grond van lid 4 van dit artikel geen overwerktoelage betaald.

8. De in de leden 1 t/m 4 van dit artikel genoemde toelagen gelden niet indien de werknemer arbeid verricht in ploegdienst en een vergoeding ontvangt op grond van artikel 23 lid 2 en 3 van deze cao. Zie bijlage III voor de ongunstige urenmatrix.

Artikel 26 Uitkeringen

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

¹ de in de tekst genoemde bedragen zijn de bedragen zoals deze gelden vanaf 1 april 2011

² idem

³ idem

⁴ idem

⁵ idem

Artikel 27 Eindejaarsuitkering

1. De werkgever kent de werknemer, met wie een onafgebroken dienstverband van tenminste twee maanden bestaat in de loop van december een uitkering toe van 2% van het in de voorafgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende inkomen zoals bedoeld in artikel 1b lid 17 van de CAO. Niet meegenomen bij het inkomen is de vakantietoeslag en de toeslag zelve, alsmede de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
2. Wordt het dienstverband anders dan op grond van een dringende reden ex art. 7:678 Burgerlijk Wetboek beëindigd, dan wordt voor iedere maand van het dienstverband waarvoor deze uitkering nog niet is verstrekt $\frac{1}{12}$ van deze uitkering gegeven.
3. Indien in een onderneming enigerlei regeling bestaat, niet zijnde een belastingvrije uitkering of een vleespakket, dan wordt de uitkering als bedoeld in lid 1 en 2 met deze uitkering verrekend.

Artikel 28 Overwerkvergoeding

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

Artikel 29 Toeslag voor extra opkomst

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

Artikel 30 Toeslag EHBO-diploma

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

Artikel 31 Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 mei, sinds 1 mei van het vorig jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft ten tijde van zijn aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni, recht op een vakantietoeslag die gelijk is aan 8% van zijn jaarinkomen.

2. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 van de CAO. In uitzondering op deze definitie wordt voor de berekening van de vakantietoeslag bij dit artikel geen vakantietoeslag, geen eventuele winstdeling of gratificatie-uitkering meegenomen in het inkomen. De vloer van het vakantiegeld van werknemers in de schalen B tot en met F is gekoppeld aan de vakantietoeslag, behorend bij het salarisniveau D, functieperiodiek 0.

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

Artikel 32 Overlijdensuitkering

In geval van overlijden van een werknemer wordt aan zijn nagelaten betrekkingen, op de wettelijke uitkeringen nog gedurende de maand van overlijden en de twee daarop volgende maanden een aanvulling verstrekt tot aan 100% van het laatst genoten loon van de overledene.

Onder nagelaten betrekkingen worden in die volgorde verstaan:

- a. De partner van de werknemer op het moment van overlijden;
- b. De minderjarige wettige, natuurlijke, pleeg- of stiefkinderen;
- c. Andere personen met wie de werknemer in gezinsverband leefde;

Artikel 33 Betaalbaarstelling van het loon

1. Bij verrekening op grond van artikel 28 van de CAO van 4 weken/1 maand kan de werknemer uiterlijk 4 werkdagen na afloop van de betalingsperiode beschikken over het loon.

Bij verrekening op grond van artikel 28 van de CAO van 13 weken/3 maanden kan de werknemer uiterlijk 4 kalenderdagen na afloop van de betalingsperiode beschikken over het loon.

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

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

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

Artikel 34 Uitruil van arbeidsvoorwaarden

1. De uitzendonderneming/inlener, zoals bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de CAO Vleessector en de werknemer werkzaam bij een werkgever als bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de CAO kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het loon als bedoeld in hoofdstuk IV van de CAO Vleessector wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten ('doelen')

De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:

- a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud.

Onder extra uitgaven van levensonderhoud wordt limitatief verstaan:

1. Extra uitgaven voor gas, water en licht
2. Extra uitgaven voor maaltijden
3. Opslagkosten voor het deel van de boedel dat de werknemer niet verhuist naar Nederland

4. Extra (niet-zakelijke) telefoonkosten
 5. Cursuskosten voor het aanleren van de Nederlandse taal
 6. (Extra) duurdere kosten ten opzichte van het woonland voor het doen van de aangifte van de inkomstenbelasting
- b. Bij uitruil van loon dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
 - c. Uitrui van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
 - d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken, dient gespecificeerd vermeld te worden op de loonstrook.
 - e. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de werknemer te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de arbeidsovereenkomst. In de (aanvulling op de) arbeidsovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de werknemer loon uitruilt en de afgesproken periode.
 - f. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het geldende wettelijk minimumloon.
 - g. Uitrui van loon en toeslagen als bedoeld in hoofdstuk IV in deze CAO, wordt beperkt tot een maximum van 30 procent van het loon als bedoeld in hoofdstuk IV van deze CAO.
 - h. Een vrije vergoeding die in het kader van deze regeling wordt toegekend, blijft beperkt tot de daadwerkelijk gemaakte kosten. Een vrije verstrekking die in het kader van deze regeling wordt toegekend, zal worden gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.
 - i. Het bedrag van het loon dat de werknemer uitruilt voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken.
2. De bepalingen in lid 1 gelden evenzeer voor werknemers die niet permanent in Nederland woonachtig zijn, echter met dien verstande dat zij in afwijking van de in de volgende leden van dit artikel opgenomen CAO-bepalingen de uit die CAO-bepalingen voortvloeiende rechten en plichten op alternatieve wijze kunnen worden vormgegeven. De waarde van de arbeidsvoorwaarden is voor deze werknemers gelijk aan de waarde van de arbeidsvoorwaarden van de overige werknemers. Voor zover in dit artikel wordt gesproken van “de werknemer” wordt hiermee “de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer” bedoeld. De bepalingen in dit lid en de volgende leden gelden daarmee niet voor de overige werknemers.
3. De werkgever kan overeenkomen met de werknemer dat de navolgende arbeidsvoorwaarden maandelijks/periodiek in geld kunnen worden uitgekeerd aan de werknemer. De hieronder staande arbeidsvoorwaarden zullen worden uitbetaald:
- vier bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 40 van de CAO Vleessector)
 - extra vakantiedagen wegens bereiken van bepaalde leeftijd (artikel 41 lid 3 van de CAO Vleessector)
4. Het is de werkgever toegestaan het loon deels in natura te voldoen, met inachtneming van de beperkingen zoals opgenomen in lid 1 van dit artikel.

Artikel 35 Koffiegeld

Werkgevers zullen geen kosten van thee en koffie doorberekenen aan de eigen werknemer.

HOOFDSTUK 5 VERLOF

Artikel 36 Behoud van loon bij verzuim

1. De werknemster heeft gedurende haar wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op doorbetaling van haar loon.
2. Voor de werknemer geldt in aanvulling op de Wet arbeid en zorg, dat hij met behoud van loon:
 - a. bij eigen huwelijk 2 dagen en bij eigen ondertrouw 1 dag mag verzuimen, mits dat tenminste een week van te voren aan de werkgever bekend is gemaakt
 - b. bij het huwelijk van een van de ouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters en eigen kinderen, 1 dag mag verzuimen.
 - c. bij bevalling van de echtgenote, 2 dagen mag verzuimen.
 - d. bij zijn eigen 25- of 40 jarig huwelijksfeest, 1 dag mag verzuimen, bij 25, 40, 50, of 60 jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders, 1 dag mag verzuimen.
 - e. bij overlijden van echtgenoot of echtgenote, eigen- of schoonkinderen en eigen- of schoonouders, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, mag verzuimen, indien de werknemer aantoonbaar de begrafenis regelt. Anders geldt het bepaalde in artikel 36 lid 2 sub f.
 - f. op de dag van overlijden van grootouders, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, gedurende 1 dag mag verzuimen, alsmede op de dag van de begrafenis of crematie.
 - g. voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van niet inwonende broers en zusters, schoonzusters, zwagers, op de dag van de begrafenis of crematie mag verzuimen.
 - h. Daar waar in dit artikellid wordt gesproken over echtgenoot en de familiebetrekkingen van de echtgenoot, zijn deze bepalingen tevens toepasselijk op de levenspartner (of de geregistreerde partner) en diens familiebetrekkingen wanneer zich de in dit artikellid genoemde omstandigheden voordoen.
3. Bij vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf, dat niet buiten de arbeidstijd van de werknemer kan geschieden, mag de werknemer, de daarvoor vereiste tijd met behoud van loon verzuimen tot ten hoogste 2 uren tenzij de werknemer voldoende aan kan tonen dat deze tijd moest worden overschreden.
4. De werknemer mag twee dagen per jaar met behoud van loon verzuimen bij verhuizing. De werknemer dient de verhuizing aan te kunnen tonen en op het nieuwe adres ingeschreven te zijn bij het bevolkingsregister.
5.
 - a. De werknemer die lid is van een vakorganisatie, verkrijgt op zijn verzoek en voorzover de werkzaamheden dat naar het oordeel van de werkgever toelaten, vrijaf met behoud van loon, tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van de werknemersorganisaties.
 - b. De werkgever kan de kosten van deze dagen ten laste brengen van het algemene deel van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. Daartoe dient hij een jaarafsluitende declaratie in te dienen bij het Secretariaat van dit Fonds.
6. Onder loon wordt in dit artikel verstaan: het inkomensbegrip zoals verwoord in artikel 1b lid 17 van deze CAO, met uitzondering van de overwerktoeslag.

Artikel 37 Arbeidstijdverkorting

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

Artikel 38 Onbetaald verlof en waarde van een betaalde vrije dag

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

Artikel 39 Arbeid en Zorg

1. Calamiteitenverlof:
 - a. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokkene moeten worden genomen.
 - b. De werknemer dient aannemelijk te maken dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens de calamiteit.
 - c. Het verlof is in principe maximaal een dag per gebeurtenis, met de mogelijkheid tot verlenging in de vorm van wettelijk zorgverlof, na overleg met de werkgever.
2. Zorgverlof:
 - a. Bij de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg wordt in de periode van een jaar aan de werknemer een recht op zorgverlof toegekend van ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.
 - b. De werknemer heeft recht op zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van kind, partner of ouder.
 - c. De werkgever dient de eerste 5 dagen van het zorgverlof de wettelijke vergoeding aan te vullen met 30% van het loon.
 - d. De werknemer dient aannemelijk te maken dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met het bepaalde onder 2b.

Artikel 40 Duur van de vakantie (verwerving van vakantie- en snipperuren)

1. De werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar, 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft recht op 172,8 uur vakantie met behoud van loon, bij een standaard 36-urige werkweek.
2. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 met uitzondering van de overwerktoeslag.
3. De werknemer, die op 1 mei, de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft boven het in lid 1 genoemde aantal vakantie-uren, recht op 21,6 vakantie-uren extra.
4. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren waarop een werknemer recht heeft, wiens dienstbetrekking tenminste een maand heeft geduurd, wordt een werknemer die voor of op de 15^e van enige maand in dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden.
5. Voor de werknemer, die korter dan een maand in dienst is geweest, geldt een evenredige aanspraak op vakantie.
6. De opbouw van vakantierechten tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt gemaximeerd tot de laatste 6 maanden.

Artikel 41 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of bereikte leeftijd

1. De werknemer die 20, 21, 22, 23 en 24 jaar onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is geweest heeft jaarlijks recht op 21,6 extra vakantie-uren.
2. De werknemer, die 25 jaar of langer onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is geweest, heeft jaarlijks recht op 36 extra vakantie-uren.
 3. a. De werknemer van 50 jaar of ouder heeft recht op 14,4 extra vakantie-uren per jaar.
 - b. De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op 50,4 extra vakantie-uren per jaar.

- c. De werknemer van 57,5 jaar of ouder heeft recht op 100,8 extra vakantie-uren per jaar.
 - d. De in dit lid onder a, b en c genoemde extra vakantierechten cumuleren niet met elkaar.
4. De werknemer verkrijgt het recht op extra vakantiedagen wegens zijn leeftijd in het jaar dat de betreffende leeftijd wordt bereikt. Het recht op extra vakantie-uren wegens leeftijd cumuleert niet met het recht op extra vakantie-uren op grond van langdurig dienstverband. Heeft een werknemer aanspraak op zowel extra vakantie-uren op basis van zijn dienstverband als op basis van zijn leeftijd, dan gaat het hoogste recht voor.
5. Werknemers van 62, 63 en 64 jaar kunnen per jaar 5 dagen educatief verlof opnemen, mits zij tot hun 65^{ste} in dienst blijven en met een maximum van in het totaal 10 dagen verlof in drie jaar.

Artikel 42 Seniorenregeling

1. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om de werkweek terug te brengen tot 80% werken, op te nemen in hele dagen per week, voor 90% loon bruto en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premieverdeling tussen werkgevers en werknemers.
2. Om deze regeling mogelijk te maken, dient de werknemer al zijn seniorendagen van artikel 40 lid 3 te gebruiken, alsmede twee van de bovenwettelijke vakantiedagen van artikel 39 lid 1 van deze CAO. Indien de werknemer tevens in aanmerking komt voor extra verlof vanwege diensttijd op basis van artikel 40 lid 1 en 2 van deze CAO, blijft het bepaalde van artikel 40 lid 4 van deze CAO van toepassing.
3. De vrije dag wordt in overleg met de werkgever per week ingeroosterd. Het rooster voor deze dagen zal in overleg minimaal een half jaar van te voren worden vastgesteld. De roostervrije dagen zullen in principe niet uitsluitend op een maandag of een vrijdag zijn.
4. Deze regeling is een pilot welke eindigt op 31 maart 2013. Werknemers die gedurende de pilotperiode gebruik maken van deze regeling, behouden tot aan hun pensioen of einde dienstverband het recht om van deze regeling gebruik te blijven maken.
5. De pilot zal drie maanden voorafgaand aan de beëindigingsdatum worden geëvalueerd met het oog op een daarna opnieuw te nemen besluit voor een eventuele verlenging.

Artikel 43 Opname van vakantie- en snipperuren

1. De werknemer heeft recht op drie weken aaneengesloten vakantie. Het plannen van deze vakantiedagen en snipperdagen dient in overleg te geschieden.
2. Een periode van volledige bedrijfssluiting wordt na overleg met de werknemers c.q. met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging door de werkgever vastgesteld.
3. De aaneengesloten vakantie-uren zullen zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september vallen.
4. Op verzoek van een werknemer zal een werkgever jaarlijks drie van de aan de werknemer toegekende verlofdagen in beginsel per definitie verlenen, mits deze tijdig zijn aangevraagd. Indien deze dagen niet toegekend worden, dient de werkgever te onderbouwen waarom inwilliging van het verzoek tot deze vrije dagen redelijkerwijs niet mogelijk is.

Artikel 44 Snipperuren

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

Artikel 45 Vakantie bij ziekte en ongeval

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

Artikel 46 Vakantierechten bestaande bij het einde van de dienstbetrekking

1. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor iedere maand die hij sinds 1 mei van het voorafgaande jaar, onafgebroken werkzaam is geweest en waarover hij nog geen vakantie- of snipperuren heeft genoten, recht op $\frac{1}{12}$ deel van de hem volgens de artikelen 40 en 41 toekomende vakantie- of snipperuren.
2. a. Op zijn verzoek wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld, de hem toekomende vakantie- of snipperuren alsnog voor het eind van het dienstverband op te nemen.
b. Deze dagen mogen niet in de opzeggingstermijn zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking worden de niet genoten vakantie- of snipperuren uitbetaald. Teveel genoten vakantie- of snipperuren worden verrekend met het laatste salaris.
4. De werkgever is verplicht om bij het einde van de dienstbetrekking, een verklaring aan de werknemer uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en de duur van het verlof zonder behoud van loon blijkt, waarop de werknemer op dat tijdstip nog recht heeft.

Artikel 47 Verlof voor vorming en scholing

1. Na voorafgaand overleg met de werkgever kan voor vorming en scholing (met uitzondering van vorming en scholing in het kader van employability) maximaal 5 dagen verlof per jaar aan de werknemer worden gegeven.
2. De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een functiegebonden opleiding 100% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen of buiten werktijd. De werkgever kan 50% van de gemaakte opleidingskosten gerestitueerd krijgen van het scholingsfonds.
3. De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een gedeeltelijk functiegebonden opleiding 50% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen werktijd. De werkgever kan 50% van de vergoeding aan de werknemer van de vergoeding aan de werknemer inzake opleidingskosten gerestitueerd krijgen van het scholingsfonds.
4. Een opleiding in opdracht van de werkgever is altijd functiegebonden.
5. De werkgever, die in aanmerking wil komen voor een vergoeding vanuit het scholingsfonds is verplicht een opleidingsplan op te stellen en in te dienen bij Fonds Collectieve Belangen Vleessector te Zoetermeer. Afgesproken is dat elk jaar in april van dat betreffende jaar een opleidingsplan wordt ingediend.
6. De werkgever is verplicht een studiefaciliteitenregeling vast te stellen.
7. De cursus “Nederlands op de werkvloer” zal een integraal onderdeel moeten vormen van het opleidingsaanbod. De werkgever is verplicht de cursus aan te bieden.

HOOFDSTUK 6 VERZUIM, ARBO EN REINTEGRATIE

Artikel 48 Loonbetaling bij ziekte en ongeval

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Wet arbeid en zorg, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

a. In het eerste ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 100% van het maandinkomen worden doorbetaald, mits de Wet Poortwachter is nageleefd, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

b. In het tweede ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 90% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald, mits de Wet Poortwachter is nageleefd.

c. De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nooit meer dan hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

2. Indien in het tweede ziektejaar gewerkt wordt, zal over de gewerkte uren 100% van het uurinkomen worden doorbetaald en over de niet gewerkte uren 90% van het uurinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen. In het kader van arbeidstherapie gewerkte uren worden als gewerkte uren aangemerkt.

3. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 met uitzondering van vakantietoelage, eindejaarsuitkering en eventuele eenmalige uitkeringen die voortvloeien uit deze CAO. Dit laat onverlet het bepaalde in artikel 27 en 31 van deze CAO.

4. Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid draagt de werknemer de vordering op die derde over aan de werkgever, voor zover die vordering betrekking heeft op de betalingen op grond van dit hoofdstuk.

5. Arbeidsongeschikte werknemers die een uitkering krachtens de WAO ontvangen en die gedeeltelijk worden afgeschat en uitsluitend ten gevolge daarvan tevens een uitkering krachtens de WW ontvangen, behouden hun volledige aanvulling krachtens dit artikel.

Artikel 49 Verrekening WGA premie

De werkgever en de werknemer betalen ieder 50% van de WGA premie met uitzondering van de rentehobbel die voor rekening van de werkgever is. Indien het fiscaal mogelijk is, zal de premie ingehouden worden van het brutoloon.

Artikel 50 Medische keuring

1. Als aan de vervulling van een functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, is de werknemer verplicht zich op kosten van de werkgever aan een medisch onderzoek te onderwerpen.

2. De werkgever heeft het recht van zijn (toekomstige) werknemer een vormvrije gezondheidsverklaring te eisen in het kader van EU Verordening 852/2004.

Artikel 51 WIA-Verzekering

1. De werkgever verzekert de werknemer met ingang van 1 januari 2008 voor arbeidsongeschiktheid in de categorie 35-80% conform de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve sectorverzekering.

2. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering welke de arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% verzekerd.

3. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in lid 1 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij het Georganiseerd Overleg, met dien verstande dat de door werkgever voorgestelde verzekering ten minste gelijkwaardig dient te zijn aan de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve verzekering.

4. De premie voor de verzekering komt voor 75% voor rekening van de werknemer en voor 25% voor rekening van de werkgever, met dien verstande dat de maximale bijdrage van de werkgever 0,25% van de premiegrondslag zal bedragen.

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

Artikel 52 Terugdringing ziekteverzuim

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

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

Artikel 53 Overige rechten en verplichtingen bij ziekte

1. Indien na ziekmelding door een werknemer, door een controlerend arts wordt geconstateerd dat de werknemer arbeidsgeschikt is, heeft de werkgever het recht om de loonbetaling stop te zetten als de werknemer zijn werkzaamheden niet vervult. In deze kan door geen ander dan een arts arbeidsgeschiktheid worden vastgesteld. De werkgever is niet gerechtigd de loonbetaling te stoppen uitsluitend op grond van het feit dat een werknemer het toepasselijke reglement niet heeft nageleefd.

2. De werknemer die arbeidsongeschikt is moet zich houden aan de controlevoorschriften opgenomen in bijlage VI van deze CAO, danwel de voorschriften die hieromtrent in de onderneming gelden voorzover zij met instemming van de OR zijn overeengekomen. Indien de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften gelden de sancties opgenomen onder punt b van bijlage VI. Van de in bijlage VI van deze CAO opgenomen voorschriften kan alleen worden afgeweken, wanneer de afwijkende voorschriften met instemming van de ondernemingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat geen zwaardere sancties mogen worden gesteld.

3. De arbodienst houdt een spreekuur waarin over gezondheid en arbo adviezen worden gegeven. De dienst helpt mee ziekteverzuim te voorkomen en adviseert over preventie. CAO-partijen bevelen aan dat, indien de arbodienst tevens wordt belast met controle op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, de dienst daarvoor een andere arbo-arts ter beschikking stelt dan degene die is belast met begeleiding van zieken en advisering over arbeidsomstandigheden.

Artikel 54 Arbobeleid

De werkgever dient voor de werknemers een adequate bedrijfsgezondheidszorg te realiseren. Onder adequate bedrijfsgezondheidszorg wordt verstaan een op de onderneming toegesneden pakket van taken en voorzieningen, zoals is bedoeld in artikel 14 lid 3 van de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 55 WIA Verzekering

1. Partijen spreken af de financiële en sociale consequenties ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te beperken. Om dit te kunnen realiseren is overeengekomen dat werkgevers veel aandacht zullen besteden aan het re-integratieproces. Zij zullen hierbij gebruik kunnen maken van de ondersteuning vanuit de Stichting Kwaliteit van de Arbeid.

Medewerkers met een arbeidsongeschiktheid van 35% of minder

2. Werknemers die ten gevolge van een bedrijfsongeval arbeidsongeschiktheid zijn worden, zullen niet worden ontslagen maar blijven in dienst tot het moment dat zij eventueel extern zijn gere-integreerd.

3. Gedurende de eerste twee jaar van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gelden de wettelijke regelgeving en de afspraken vastgelegd in de CAO. Indien een interne of externe re-integratie niet mogelijk is en de werkgever heeft besloten een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV werkbedrijf, zal hiervan melding worden gedaan aan het Georganiseerd Overleg. Het sociaal secretariaat zal de data verzamelen, registreren en rapporteren. Als naar aanleiding hiervan blijkt dat het aantal ontslagaanvragen van deze groep substantieel is, zal overleg plaatsvinden over het vervolgbeleid.

4. Medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en intern gere-integreerd worden en ten gevolge hiervan in een lagere functie worden geplaatst, ontvangen het salaris dat bij deze indeling hoort. Gedurende een periode van 4 jaar zal het verschil van het oude en nieuwe salaris worden aangevuld op basis van het volgende schema: 1^e jaar 100%, 2^e jaar 75%, 3^e jaar 50%, 4^e jaar 25% en vervolgens 0%.

Artikel 56 Arbocatalogus

In de Vleessector is door sociale partners een Arbocatalogus afgesproken over de onderwerpen Machineveiligheid, Mesveiligheid en RSI. De Arbocatalogus is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie en is terug te vinden op www.arbocatalogus-vlees.nl. Sociale partners hebben overleg over mogelijke verbreding van de afspraken.

HOOFDSTUK 7 COLLECTIEVE REGELINGEN

Artikel 57 NEN regeling

1. Definities

- a. Opdrachtgever: een werkgever als bedoeld in art. 1b lid 4 CAO Vleessector.
- b. Opdrachtnemer: een bedrijf als bedoeld in artikel 1b leden 2, 3 en zzp-er als bedoeld in lid 7 CAO Vleessector.
- c. Medewerker: een natuurlijk persoon die in opdracht van opdrachtnemer onder leiding en toezicht van opdrachtgever inleenwerk ten behoeve van opdrachtgever verricht.
- d. Georganiseerd Overleg: het geformaliseerd overlegorgaan in de sector vleessector waarin de sociale partners deelnemen en dat eindverantwoordelijk is voor de wijze waarop het Fonds Collectieve Belangen Vleessector dit artikel uitvoert.
- e. Fonds Collectieve Belangen Vleessector: het door het Georganiseerd Overleg aangewezen orgaan dat dit artikel uitvoert.(voorheen SKA)
- f. Inspectie Instelling: het bedrijf of de instelling dat controles uitvoert bij opdrachtnemers die geaccrediteerd zijn om de naleving en juiste uitvoering van de verplichtingen zoals beschreven in de NEN norm 4400-1, NEN norm 4400-2 en de sectorale regelingen (NEN+vlees) vast te stellen

2. NEN regeling

- a. Verplichtingen opdrachtgever:
 - De opdrachtgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de relevante wettelijke verplichtingen worden nageleefd.
 - De opdrachtgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de betaling van de van toepassing zijnde pensioenpremie plaatsvindt.
 - De opdrachtgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de afdracht aan de van toepassing zijnde bedrijfstakfondsen plaatsvindt.
 - De opdrachtgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode de betaling van de lonen overeenkomstig de Wet minimumloon en indien de betreffende CAO direct van toepassing is of algemeen verbindend is verklaard binnen de loontabellen van de toepassing zijnde CAO vallen.
- b. De opdrachtgever stelt het Fonds Collectieve Belangen Vleessector op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal ingeleende medewerkers, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de opdrachtnemers bij wie zij in dienst zijn.
- c. De opdrachtgever wordt geacht het bepaalde onder lid 1 van dit onderdeel te hebben nagekomen indien hij gebruik maakt van een gecertificeerde opdrachtnemer die ingeschreven staat in het Register Normering Arbeid en die tevens op basis van de NEN+ vleesregeling is ingeschreven voor de sector "Vlees" van dit register. Dit actuele register is te vinden op www.normeringarbeid.nl onder de sector 'Vlees'
- d. Nadere regelgeving inzake de sectorale regels NEN+ vlees is terug te vinden op www.vleeswerkt.nl.

3. Fonds Collectieve Belangen Vleessector

- a. Het Fonds Collectieve Belangen Vleessector is bevoegd namens de sociale partners in de vleessector, verenigd in het Georganiseerd Overleg te fungeren als beheersorgaan van de uitvoering van de NEN-regeling en sluit daartoe een overeenkomst met een of meerdere Inspectie Instellingen. Het Fonds Collectieve Belangen Vleessector is gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.

- b. Het Fonds Collectieve Belangen Vleessector legt periodiek verantwoording af aan het Georganiseerd Overleg over de voortgang en resultaten.

4. Huisvesting

Sociale partners hebben de intentie om de in ontwikkeling zijnde landelijke norm voor huisvesting van buitenlandse flexkrachten op te nemen in de NEN en NEN+ vleesregeling. Een van de uitgangspunten hierbij zal zijn dat alleen de werkelijke huisvestingskosten bij de werknemer in rekening gebracht kunnen worden. Een definitief besluit zal genomen worden nadat deze norm is gepubliceerd en sociale partners in de vleessector hebben ingestemd met de inhoud.

Artikel 58 Pensioen

1. Werkgevers zijn sinds 1 april 1980 verplicht voor de werknemer een verplichte pensioenverzekering af te sluiten.
2. Vanaf 1 januari 1999 zijn werkgevers verplicht aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswarenindustrie, Gemaksvlees en Pluimveevlees (BPF VLEP). Voor de nadere regeling wordt verwezen naar het Reglement. Deze regeling is te vinden op www.vlep.nl
3. De pensioenregeling is gebaseerd op de mogelijkheid om de fiscale ruimte van de pensioenregeling maximaal te benutten, waardoor werknemers in de vleessector in de gelegenheid worden gesteld om bij volledige opbouw te kunnen stoppen met werken vanaf 62-jarige leeftijd.
4. Indien de werknemer hierom verzoekt kan de pensioenregeling tijdens het ouderschapsverlof volledig op de bestaande voorwaarden worden voortgezet. De premie is tijdens dit verlof voor rekening van werknemer, tenzij anders overeengekomen met werkgever.
5. Een werknemer heeft recht op deeltijdpensioen conform de regeling van het pensioenfonds VLEP. De deeltijd dagen in het kader van deeltijdpensioen worden in overleg met de werkgever ingeroosterd. Het rooster voor deze dagen zal een half jaar van tevoren worden vastgesteld.
6. Sociale partners zullen de bekendheid van deeltijdpensioen onder werkgevers en werknemers via gerichte communicatie vergroten en het gebruik ervan zoveel als mogelijk bevorderen.

Artikel 59 Rechtsbescherming kaderleden

In gevolge artikel 7:670 lid 5 Burgerlijk Wetboek kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het verrichten of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van een vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van werknemer te behartigen, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van werkgever.

Artikel 60 VUT-regeling

1. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de vrijwillig vervroegde uittreding regelt, de CAO Vrijwillig Uittreden voor de Vleesgroothandel en voor de Groothandel in Slachtafval en Darmen (Vuvlegro-CAO).
2. De uitvoering van de CAO Vrijwillig Uittreden voor de Vleesgroothandel en voor de Groothandel in Slachtafval en Darmen is in een Reglement neergelegd. Dit Reglement maakt deel uit van de Vuvlegro-CAO.
3. In het licht van de wetgeving terzake van VUT, prepensioen en Levensloop zal de VUT-regeling per 1 januari 2006 nog slechts van toepassing zijn op werknemers uit de Vleessector, geboren op of vóór 31 december 1949 (dat wil zeggen 55 jaar en ouder op 1 januari 2005).

Artikel 61 Vormings- en ontwikkelingsfonds

1. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben een CAO Fonds Collectieve Belangen Vleessector afgesloten.
2. Ingevolge deze CAO is een heffing ingesteld die wordt gerekend over de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.

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

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

Artikel 62 Employability

1. Een werknemer kan een verzoek voor bijdrage in scholingskosten in het kader van employability bij het sociaal secretariaat indienen. Uitgangspunt is dat de scholing een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt.
2. De bijdrage in scholingskosten is maximaal €500,-- per jaar (maximaal €1.000,-- per twee jaar).
3. Een werknemer kan eenmaal in de vijf jaar een loopbaanadvies verzoeken. Dit loopbaanadvies mag maximaal €750,-- kosten.
4. Deze regeling staat los van de huidige scholingsregeling in de CAO Fonds Collectieve Belangen Vleessector en is niet bedoeld voor functiegerichte scholing.
5. Onder scholingskosten wordt ook verstaan de noodzakelijke tijd voor het afleggen van een examen..
6. De som van de subsidies aan de werknemers van een bedrijf zal nooit meer bedragen dan 0,2% per jaar van de loonsom van de werkgever.
7. Het sociaal secretariaat van de Vleessector zal beoordelen of een aanvraag kan worden toegekend op basis van vooraf vastgestelde criteria. Het Fonds Collectieve Belangen Vleessector zal de subsidie uitbetalen en vervolgens aan de betreffende werkgever in rekening brengen.

Artikel 63 EVC en Nederlands op de werkvloer

1. Werknemers in vaste dienst hebben het recht om tijdens werktijd en op kosten van werkgever een EVC certificaat te behalen.
2. De werkgever kan de kosten bij Fonds Collectieve Belangen Vleessector declareren.
3. Buitenlandse werknemers in vaste dienst zullen (voor zover nog nodig) worden verplicht een cursus Nederlands op de werkvloer te volgen.

Artikel 64 Vakbondsfaciliteiten

1. Vakorganisaties kunnen per bedrijfsvestiging één kaderlid per 50 werknemers aanwijzen.
2. Vakorganisaties kunnen op publicatieborden in het bedrijf mededelingen aan het personeel doen.
3. Vakorganisaties kunnen in overleg met de werkgever gebruik maken van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden.
4. Het aantal te besteden dagen conform artikel 35 lid 5 is per bedrijfsvestiging beperkt tot 10 dagen per 50 werknemers met een maximum van 40 dagen. Deze dagen zijn uitwisselbaar tussen de aangewezen kaderleden.

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

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

HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 65 Vaste commissie

1. Ter bevordering van de eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en ter voorkoming van geschillen omtrent de uitleg en toepassing daarvan, wordt door partijen een Vaste Commissie ingesteld.
2. De Vaste Commissie bestaat uit 6 leden en is paritair samengesteld en heeft een onafhankelijk voorzitter. Zij bepaalt haar werkwijze zelf en legt deze neer in een Reglement dat geacht wordt een integrerend onderdeel van deze CAO uit te maken.
- 3 a. Indien er tussen een werkgever en een werknemer een geschil ontstaat over de uitlegging dan wel toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wordt allereerst getracht door overleg tussen betrokkenen tot een oplossing te komen.
- b. Komen betrokkenen in dit overleg niet tot een oplossing dan heeft degene die het geschil aan de rechter voor wil leggen de mogelijkheid eerst de Vaste Commissie om advies te vragen.
4. Afwijkingen van de bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst waaromtrent tussen werkgever en de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken vakbonden overeenstemming bestaat, zijn alleen rechtsgeldig na voorafgaande goedkeuring door de Vaste Commissie (Dispensatieregeling).
5. Partijen bij deze overeenkomst die een rechterlijke uitspraak inzake de teksten en interpretatie van deze CAO hebben gekregen, melden dit aan de Vaste Commissie.

Artikel 66 Naleven CAO

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

Protocol Leerwerkplekken

Werkgevers hebben de intentie om ten minste 50 leerwerkplekken te creëren, waaronder tenminste 10 voor Wajongers, met een looptijd van drie maanden. Dit is inclusief het opleiden van 10 medewerkers tot Wajong coaches. Werkgevers hebben de intentie om hen na afloop een dienstverband (al dan niet in combinatie met aanvullend opleidingstraject) aan te bieden, indien deze periode goed is verlopen en de bedrijfsomstandigheden daar de ruimte voor biedt. Deze intentie – die niet mag leiden tot verdringing van reguliere arbeidsplaatsen - zal periodiek worden geëvalueerd. Bedrijven zullen jaarlijks een opgave verstrekken aan het Sociaal Secretariaat van de aangeboden en ingevulde leerwerkplekken.

Doelgroep voor deze kennismakingplekken zijn:

Werkzoekenden met startkwalificatie maar met beperkende mogelijkheden (bijvoorbeeld Wajongers), die met ondersteuning wel bemiddelbaar zijn naar reguliere banen in de vleessector.

De leerling ontvangt van de werkgever een leerwerkvergoeding van 70% van het minimum(jeugd)loon.

De werkgever kan als tegemoetkoming in de kosten hiervoor een wettelijke subsidie aanvragen. De werkgever krijgt eveneens een forfaitair bedrag van €1.500,- na drie maanden leerwerkplek.

Indien er sprake is van jongeren met startkwalificatie, maar beperkende mogelijkheden en de leerling na 6 maanden nog steeds in dienst is, krijgt de werkgever tevens een forfaitaire vergoeding van €500,-.

De forfaitaire bedragen worden vergoed uit Fonds Collectieve Belangen Vleessector. De forfaitaire bedragen gaan uit van 3 maanden leerwerkplekken en zullen bij kortere leerwerkplekken (minimaal een maand) naar rato worden uitgekeerd.

Protocol werkgroep werknemers met 45 dienstjaren

Sociale partners zullen een werkgroep instellen die uiterlijk op 1 december 2011 binnen het pensioenfonds VLEP en zo mogelijk het VUT-fonds advies zal geven over de mogelijkheid om werknemers die 45 dienstjaren hebben en de laatste 10 jaar onafgebroken in de vleessector werkzaam zijn, om gebruik te maken van vervroeging van het pensioen op VUT-niveau

Werkgelegenheidsparagraaf Protocol

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

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

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

Vervulde vacatures worden afgemeld.

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

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

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

Werkdruk Protocol

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

Ouderenbeleid Protocol

Partijen komen overeen dat met iedere werknemer van 50 jaar of ouder door de directe leidinggevende (in overleg met de afdeling Personeelszaken en eventueel de Arbodienst) minimaal eens per jaar een individueel gesprek zal worden gevoerd. Het verslag van dit gesprek wordt vastgelegd in een persoonlijk seniorenplan. Hierin kunnen – rekening houdend met de mogelijkheden binnen de onderneming en de positie van de werknemer hierin – afspraken worden gemaakt ten aanzien van de volgende onderwerpen:

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

Protocol afspraak inleenbedrijven

Werkgevers zullen geen nieuwe afspraken meer maken met inleenbedrijven om werknemers die langer dan 1 jaar voor een opdrachtgever hebben gewerkt te verhinderen om bij hen te solliciteren. Dit betreft alleen de mogelijkheid om te solliciteren. De opdrachtgever is niet gehouden een werknemer in dienst te nemen die langer dan 1 jaar via een uitzendbedrijf of inleenbedrijf voor de opdrachtgever heeft gewerkt.

Artikel 67 Spaarloonregeling

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

Artikel 68 Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, treedt in werking op 1 april 2011.
2. De looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst is 24 maanden en eindigt op 31 maart 2013.
3. De overeenkomst loopt van rechtswege af.
4. Op het moment van inwerkingtreden van deze CAO bestaande rechtens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden worden door deze overeenkomst niet aangetast. Dit geldt voor afspraken die binnen het bedrijf buiten de CAO om zijn gemaakt. Die afspraken die betrekking hebben tot de inhoud van het CAO akkoord, vallen niet onder dit artikel. Bij geschillen zal de Vaste Commissie ingeschakeld worden.

BIJLAGE I

Functieniveau-indeling

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

Functieniveau I

In functieniveau I worden ingedeeld medewerkers zonder enige vakkennis gedurende maximaal de eerste 12 maanden van het dienstverband.

- a. Medewerkers welke instromen in het kader van het WEPP en BSP opleidingsprogramma gedurende de opleidingsperiode.
- b. Medewerkers in opleiding via het leerlingstelsel gedurende de eerste 12 maanden van de opleiding.
- c. Medewerkers kunnen nooit langer dan 12 maanden in groep I geplaatst worden.
- d. Medewerkers welke geen vakkennis bezitten en werkzaamheden verrichten in zeer eenvoudige productiefuncties gedurende de 1^e tot en met de 12^e maand van het dienstverband.

Functieniveau B

In functieniveau B worden ingedeeld:

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

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

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

Functieniveau C

In functieniveau C worden ingedeeld:

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

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

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

Functieniveau D

In functieniveau D worden ingedeeld:

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

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

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

Functieniveau E

In functieniveau E worden ingedeeld:

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

Functieniveau F

In functieniveau F worden ingedeeld:

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

BIJLAGE II**LOONTABEL CAO VLEESSECTOR****Loontabel CAO Vleessector per 1 april 2011**

Functie- periodiek	B			C			D			E			F		
	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
0	8,87	1.277,00	1383,42	9,09	1.309,00	1418,08	9,44	1.359,00	1472,25	9,88	1.422,00	1540,50	10,53	1.516,00	1642,33
1	9,37	1.349,00	1461,42	9,62	1.385,00	1500,42	9,99	1.439,00	1558,92	10,46	1.506,00	1631,50	11,13	1.602,00	1735,50
2	9,89	1.424,00	1542,67	10,15	1.462,00	1583,83	10,54	1.518,00	1644,50	11,04	1.590,00	1722,50	11,73	1.689,00	1829,75
3	10,42	1.501,00	1626,08	10,69	1.539,00	1667,25	11,08	1.596,00	1729,00	11,63	1.674,00	1813,50	12,36	1.780,00	1928,33
4	10,60	1.526,00	1653,17	10,88	1.567,00	1697,58	11,27	1.623,00	1758,25	11,85	1.707,00	1849,25	12,59	1.813,00	1964,08
5	10,78	1.552,00	1681,33	11,06	1.593,00	1725,75	11,49	1.654,00	1791,83	12,06	1.737,00	1881,75	12,84	1.849,00	2003,08
6	10,95	1.577,00	1708,42	11,24	1.619,00	1753,92	11,69	1.684,00	1824,33	12,30	1.771,00	1918,58	13,08	1.884,00	2041,00
7	11,13	1.602,00	1735,50	11,45	1.649,00	1786,42	11,91	1.715,00	1857,92	12,53	1.804,00	1954,33	13,33	1.919,00	2078,92
8				11,65	1.677,00	1816,75	12,13	1.746,00	1891,50	12,76	1.838,00	1991,17	13,58	1.956,00	2119,00
9				11,86	1.708,00	1850,33	12,33	1.776,00	1924,00	12,99	1.870,00	2025,83	13,83	1.992,00	2158,00
10										13,23	1.905,00	2063,75	14,09	2.029,00	2198,08
11													14,33	2.064,00	2236,00
12													14,80	2.131,00	2308,58

Loontabel CAO Vleessector per 1 juli 2011

Functie- periodiek	B			C			D			E			F		
	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
0	9,00	1.296,16	1404,17	9,23	1328,64	1439,35	9,58	1379,39	1494,33	10,02	1443,33	1563,61	10,69	1538,74	1666,97
1	9,51	1.369,24	1483,34	9,76	1405,78	1522,92	10,14	1460,59	1582,30	10,62	1528,59	1655,97	11,29	1626,03	1761,53
2	10,04	1.445,36	1565,81	10,31	1483,93	1607,59	10,70	1540,77	1669,17	11,21	1613,85	1748,34	11,91	1714,34	1857,20
3	10,58	1.523,52	1650,47	10,85	1562,09	1692,26	11,25	1619,94	1754,94	11,80	1699,11	1840,70	12,55	1806,70	1957,26
4	10,76	1.548,89	1677,96	11,05	1590,51	1723,05	11,44	1647,35	1784,62	12,03	1732,61	1876,99	12,78	1840,20	1993,54
5	10,94	1.575,28	1706,55	11,23	1616,90	1751,64	11,66	1678,81	1818,71	12,24	1763,06	1909,98	13,03	1876,74	2033,13
6	11,12	1.600,66	1734,04	11,41	1643,29	1780,23	11,87	1709,26	1851,70	12,48	1797,57	1947,36	13,28	1912,26	2071,62
7	11,29	1.626,03	1761,53	11,62	1673,74	1813,21	12,09	1740,73	1885,79	12,72	1831,06	1983,65	13,53	1947,79	2110,10
8				11,82	1702,16	1844,00	12,31	1772,19	1919,87	12,96	1865,57	2021,03	13,79	1985,34	2150,79
9				12,04	1733,62	1878,09	12,52	1802,64	1952,86	13,18	1898,05	2056,22	14,04	2021,88	2190,37
10										13,43	1933,58	2094,71	14,30	2059,44	2231,05
11													14,55	2094,96	2269,54
12													15,02	2162,97	2343,21

Loontabel CAO Vleessector per 1 april 2012

Functie- periodiek	B			C			D			E			F		
	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
0	9,18	1.322,08	1.432,25	9,41	1.355,21	1.468,14	9,77	1.406,97	1.524,22	10,22	1.472,20	1.594,88	10,90	1.569,51	1.700,31
1	9,70	1.396,62	1.513,00	9,96	1.433,89	1.553,38	10,35	1.489,80	1.613,95	10,83	1.559,16	1.689,09	11,52	1.658,55	1.796,76
2	10,24	1.474,27	1.597,12	10,51	1.513,61	1.639,74	10,91	1.571,59	1.702,55	11,43	1.646,13	1.783,30	12,14	1.748,62	1.894,34
3	10,79	1.553,99	1.683,48	11,06	1.593,33	1.726,10	11,47	1.652,34	1.790,03	12,04	1.733,09	1.877,52	12,80	1.842,83	1.996,40
4	10,97	1.579,87	1.711,52	11,27	1.622,32	1.757,51	11,67	1.680,29	1.820,32	12,27	1.767,26	1.914,53	13,03	1.877,00	2.033,42
5	11,16	1.606,79	1.740,68	11,45	1.649,23	1.786,67	11,89	1.712,39	1.855,09	12,49	1.798,32	1.948,18	13,29	1.914,27	2.073,79
6	11,34	1.632,67	1.768,72	11,64	1.676,15	1.815,83	12,11	1.743,45	1.888,73	12,73	1.833,52	1.986,31	13,55	1.950,51	2.113,05
7	11,52	1.658,55	1.796,76	11,86	1.707,21	1.849,48	12,33	1.775,54	1.923,50	12,97	1.867,68	2.023,32	13,80	1.986,74	2.152,30
8				12,06	1.736,20	1.880,88	12,55	1.807,63	1.958,27	13,21	1.902,88	2.061,45	14,06	2.025,05	2.193,80
9				12,28	1.768,29	1.915,65	12,77	1.838,69	1.991,92	13,44	1.936,01	2.097,35	14,32	2.062,32	2.234,18
10										13,70	1.972,25	2.136,60	14,59	2.100,62	2.275,68
11													14,84	2.136,86	2.314,93
12													15,32	2.206,22	2.390,08

NB: Schaal B periodiek 0 en 1 liggen onder het minimumloon voor 23 jaar en ouder. Bij een werknemer die 23 jaar en ouder is, dient minimaal het minimumloon te worden betaald. Deze is gebaseerd op een 36-urige werkweek.

De afronding van de bedragen is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode. Deze vier weken periode zal bij elke nieuwe CAO opnieuw met twee decimalen achter de komma worden vastgesteld.

I-SCHAAL

I-schaal per 1 april 2011

leeftijd	per uur	per 4 weken	per maand
22 jaar	8,61	1240,00	1343,33
21 jaar	7,35	1058,00	1146,17
20 jaar	6,24	898,00	972,83
19 jaar	5,32	766,00	829,83
18 jaar	4,60	663,00	718,25
17 jaar	4,01	577,00	625,08
16 jaar	3,49	503,00	544,92

I-schaal per 1 juli 2011

leeftijd	per uur	per 4 weken	per maand
22 jaar	8,74	1258,60	1363,48
21 jaar	7,46	1073,87	1163,36
20 jaar	6,33	911,47	987,43
19 jaar	5,40	777,49	842,28
18 jaar	4,67	672,95	729,02
17 jaar	4,07	585,66	634,46
16 jaar	3,55	510,55	553,09

I-schaal per 1 april 2012

leeftijd	per uur	per 4 weken	per maand
22 jaar	8,92	1283,77	1390,75
21 jaar	7,61	1095,35	1186,63
20 jaar	6,46	929,70	1007,17
19 jaar	5,51	793,04	859,13
18 jaar	4,77	686,40	743,60
17 jaar	4,15	597,37	647,15
16 jaar	3,62	520,76	564,15

BIJLAGE III BELONING VOOR ARBEID OP ALLE UREN**Beloning voor arbeid op alle uren Basisuurloon inclusief toeslag**

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

BIJLAGE VI

Controleregels in het kader van de bestrijding ziekteverzuim

a. De controlevoorschriften zoals genoemd in artikel 45 lid 2 van deze cao

1. Ziekmelding.

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

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

2. Maak contact mogelijk.

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

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

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

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

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

3. Genezing niet belemmeren.

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

4. Behandeling.

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

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

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

5. Herintreding.

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

6. Hervatten bij herstel.

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

b. Indien de werknemer opnieuw het werk staakt binnen drie dagen werkhervatting, dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen. In het geval dat de werknemer bezwaar maakt tegen de herstelverklaring, dient de werknemer de bezwaren terstond aan de

arts van de Arbodienst kenbaar te maken. In het geval het werk niet wordt hervat, zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens een UWV-arts om een medische beoordeling vragen van het geschil (second opinion). In het geval de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. In het geval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat.

b. Sancties

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

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

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

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

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

BIJLAGE VII**Inconveniëntentoeslagen CAO Vleessector (artikel 24)**

	1 april 2011	1 juli 2011	1 april 2012
Art. 24 lid 1	0,94	0,96	0,97
Art. 24 lid 2	1,59	1,61	1,65
Art. 24 lid 3	2,53	2,57	2,62
Art. 24 lid 4	0,64	0,65	0,66
Art. 24 lid 5	1,27	1,29	1,31

Bijlage VIII

Procedure Fiscaal faciliteren vakbondscontributie

Inleiding

Bij de laatste CAO onderhandelingen hebben partijen afgesproken dat de werkgevers worden geadviseerd om de contributies van leden van bij de CAO vleessector betrokken vakorganisaties – voor zolang dit wettelijk mogelijk is - fiscaal te faciliteren door de betaalde premies op basis van een opgave van de werknemer die lid is van een vakorganisatie een maal per jaar in mindering te brengen op het bruto loon en dit bedrag, na verrekening van belasting en premies met de rest van het bruto loon, vervolgens netto weer aan de werknemer uit te keren.

Bij de volgende CAO-onderhandelingen zal op basis van de ervaringen over de toepassing van de regeling worden bekeken of nadere afspraken hieromtrent noodzakelijk zijn.

Procedure

Het communiceren aangaande de verrekening is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgevers- en de werknemerszijde.

1. Doel

Fiscaal faciliteren van de vakbondscontributie door de betaalde premies op basis van een opgave van de werknemer die lid is van een vakorganisatie een maal per jaar in mindering te brengen op het bruto loon en dit bedrag, na verrekening van belasting en premies met de rest van het bruto loon, vervolgens netto weer aan de werknemer uit te keren.

2. Hoogte vergoeding

De hoogte van de werkelijk betaalde contributie van het betreffende kalenderjaar.

Indien een werknemer in een jaar van werkgever binnen de vleessector is gewisseld, zal de laatste werkgever de gehele contributie faciliteren.

Indien een werknemer voor het eerst in de vleessector werkzaam is en bij de vorige sector waar hij werkzaam was geen fiscaal faciliteren van de vakbondscontributie bestond, dan zal de werkgever naar rato de contributie faciliteren.

3. Beperkingen

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen blijkt dat de belasting- en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.

Indien een werknemer in december niet meer in dienst is, zal er geen verrekening plaatsvinden. Dit geldt echter niet indien het dienstverband is geëindigd door vervroegde uittreding of pensionering.

4. Aanvraagprocedure

De betrokken werknemersorganisatie zullen jaarlijks in november aan een werknemer die lid is van een vakorganisatie en heeft ingestemd met het verrekenen van de in dat jaar betaalde contributie een verklaring afgeven dat deze werknemer lid is van de werknemersorganisatie. In deze verklaring staan naam, adres, woonplaats, vestiging van bedrijf en de hoogte van de werkelijk betaalde contributie van dat betreffende kalenderjaar.

De werknemer dient schriftelijk te verklaren door middel van het bijgevoegde declaratieformulier dat hij afstand doet van een deel van zijn loon van december, welk deel gelijk is aan de vergoeding voor de kosten die de werknemer in het betreffende kalenderjaar betaalt aan de werknemersorganisatie.

Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten dient de werknemer uiterlijk op 25 november van het betreffende kalenderjaar het declaratieformulier en de verklaring van de betrokken werknemersorganisatie aan de werkgever te overleggen.
Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

5. Uitbetaling

De werkgever zal op grond van de verklaring van de betrokken werknemersorganisatie en het declaratieformulier de contributie in december van het jaar faciliteren.

**DECLARATIEFORMULIER
VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN
WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk 25 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)
BSN:

a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij (naam werkgever) lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;

b. verklaart akkoord te gaan met het verrekenen van de contributie van één van de deelnemende werknemersorganisaties in de CAO vleessector;

c. verklaart dat de kosten voor het lidmaatschap voor het jaar 20... (jaartal) die voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:

kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in 20... (jaartal):
..... euro;

d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn loon in december 20... (jaartal) met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;

e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 25 november van het betreffende kalenderjaar);

f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen;

g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar.

Datum:

Handtekening:

Bijlage IX

Reïntegratie

Verplichtingen werkgever

Werkgevers in de vleessector moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

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

het aantal klachten en de daarbij behorende redenen van werknemers inzake de uitvoering van het opdrachtgeverschapvoering van het opdrachtgeverschap.

Indien de rapportage niet binnen drie weken na afloop van de bovengenoemde termijn is ontvangen, kan dit leiden tot beëindiging van het contract.
4. De werkgever zal de werknemer (die onder zijn verantwoordelijkheid t.a.v. inkoop reïntegratie behoort) tijdig en aantoonbaar (laten) informeren over doel en inhoud van het traject. Met name moet duidelijk worden wat de werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan werknemers gesteld mogen worden. Het contract tussen de werkgever en RIB is voor betrokken werknemer beschikbaar via de medezeggenschap- of personeelsvertegenwoordiging.
5. Het “plan van aanpak” wat de werkgever verplicht is in overleg met de werknemer op te stellen bij dreigend langdurig verzuim (na 8 weken) zal onmiddellijk worden verstrekt aan de betrokken werknemer. De werkgever is verplicht aan het “plan van aanpak” toe te voegen een opsomming van de rechten die werknemer heeft t.a.v. Second Opinions bij UWV en het recht op de kopie van het advies dat de Arbo-dienst opstelt als basis voor het “Plan van Aanpak”. Bij een eventuele “second opinion” moet de werkgever of diens bedrijfsarts altijd gehoord worden.
6. Het aangeboden traject dient in overleg met de werknemer tot stand te komen. Dit laat onverlet dat indien werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over de mogelijkheden tot

herplaatsing bij de eigen werkgever, de betrokken werknemer alle mogelijkheden kan benutten die de wet hem biedt om herplaatsing bij de eigen werkgever te bewerkstelligen.

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

Verplichtingen Reïntegratiebedrijf

De bewuste reïntegratiebedrijven moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

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

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

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

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

rekenen van de kant van het Reïntegratiebedrijf.

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

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

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

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

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

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

Verplichtingen werknemer

De betrokken werknemers moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

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

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

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

**REGLEMENT VASTE COMMISSIE
EX ARTIKEL 65 CAO Vleessector**

Artikel 1

Samenstelling Vaste Commissie:

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

Artikel 2

Taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie

De taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie zijn:

1. De taken die de Vaste Commissie zijn opgedragen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Vleessector.
2. Het verlenen van voorafgaande goedkeuring van afwijkingen van het gestelde in de collectieve arbeidsvoorwaarden waaromtrent tussen werkgever en betrokken vakbonden overeenstemming bestaat, conform artikel 65, vierde lid, van de CAO Vleessector.
3. Het doen van uitspraken naar recht en billijkheid in die gevallen, waarin geschillen zijn ontstaan over de toepassing en uitlegging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Vleessector, of van een arbeidsovereenkomst, waarop deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing is, of geschillen over de toepassing van functiewaardering en de betrokken werkgever en/of de betrokken werknemer(s) daarom hebben gevraagd.
4. Een uitspraak van de Vaste Commissie is nodig, alvorens voor de in lid 1, 2 en 3 genoemde gevallen de tussenkomst van de rechter kan worden ingeroepen.
5. De Vaste Commissie is met betrekking tot geschillen over de functiewaardering zoals bedoeld in Bijlage I bevoegd een adviescommissie in te stellen. Deze commissie bestaat uit twee CATS-deskundigen, waarvan een lid van werkgeverszijde en een lid van werknemerszijde. Deze commissie

zal de Vaste Commissie adviseren over een geschil betreffende functiewaardering. De Vaste Commissie zal dit advies in haar uitspraak overnemen.

6. De Commissie heeft de bevoegdheid dit reglement te wijzigen.

Artikel 3

Verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie

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

Artikel 4

Behandeling van het verzoek door de Vaste Commissie

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

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

Artikel 5

Uitspraak van de Vaste Commissie

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

Artikel 6

Vergoedingen

1. De voorzitter van de Vaste Commissie ontvangt een vergoeding per vergaderd uur. Dit bedrag wordt in overleg met de voorzitter vastgesteld. Voor reis- en onkosten geldt de regeling zoals die is afgesproken in het bestuur van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector van 25 januari 2002.

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