

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 15 APRIL 2004 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE  
PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE**

UAW Nr. 10146

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 19-04-2004, nr. 74

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Sociale Zaken Pluimvee Industrie namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Vereniging van de Nederlandse Pluimvee Verwerkende Industrie (NEPLUVD);

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Algemene bepaling

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

## Artikel 1

### Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder

- a. **Werkgever:**  
een natuurlijk of rechtspersoon, die een onderneming drijft, met activiteiten, die vallen onder de werkingssfeer zoals deze in artikel 2 is omschreven
- b. **Werkgeversorganisatie:**  
de werkgeversvereniging die krachtens haar statuten bevoegd is om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten
- c. **Werknemersorganisatie:**  
de werknemersvereniging die krachtens haar statuten bevoegd is om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten
- d. **Werknemer:**  
een ieder (m/v) in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- e. **Functievolwassen leeftijd:**  
de leeftijd waarop in de desbetreffende leeftijdsschaal de daar vermelde maximale leeftijd wordt bereikt
- f. **Vakantiewerkers:**  
scholieren voorzover zij in de tijd van de schoolvakanties (als vakantie-hulp) in dienst van de werkgever werkzaamheden verrichten;
- g. **Dienstrooster:**  
een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt
- h. **Maandinkomen:**  
het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen en een eventuele persoonlijke toeslag conform artikel 17 lid 6
- i. **Loon:**  
het schaalsalaris per week of per maand, als genoemd in bijlage II
- j. **Loongrondslag:**  
Met betrekking tot doorbetaling van loon als bedoeld in:  
artikel 13 Verkorting arbeidsduur;  
artikel 15 Arbeid op zon- en feestdagen;  
artikel 34 Kort verzuim  
artikel 35 Vakantie- en snipperdagen;  
artikel 36 snipperdagen buitenlandse werknemers en  
artikel 37 scholing en vorming geldt, dat over elk niet gewerkt uur, zal worden uitbetaald het gemiddelde van de basisuurlonen van de laatste 13 weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt
- k. **basisuurloon:** het weekloon gedeeld door 40, uitsluitend – voor zover

## **Pluimveeverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- van toepassing – vermeerderd met de prestatiepremie en de ploegentoeslag (doch zonder de overwerktoeslag)
- l. deeltijdarbeid: de arbeid die regelmatig wordt verricht en met betrekking waartoe met een werknemer een kortere dan de normale werktijd als bedoeld in artikel 8 is overeengekomen.
  - m. de Commissie: de Commissie ingesteld door partijen bij de CAO.

### Artikel 2

#### **Werkingsfeer**

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de onderneming, welke zich bezighoudt met één of meerdere van de volgende activiteiten:

- het slachten van pluimvee, wild en/of tamme konijnen of
- het be- en verwerken van pluimvee, wild en/of tamme konijnen of
- het vervaardigen van producten van pluimvee, wild en/of tamme konijnen;
- uitleenbedrijven (uitzendorganisaties) die meer dan 50% van de totale activiteiten verrichten binnen de pluimveeverwerkende industrie.

Die onderneming, waarin ook andere activiteiten dan bovenstaande worden verricht, wordt indien meer Collectieve Arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn, gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de activiteiten van deze onderneming behoort.

Deze CAO is van toepassing op werknemers, die in de productieruimten en opslagruimten hun werkzaamheden verrichten inclusief leidend productiepersoneel, voor zover dat werk gerekend kan worden tot de aldaar in hoofdzaak voorkomende normale werkzaamheden, en voorts op chauffeurs, leden van het technisch personeel, kantine- en huishoudelijk personeel.

Deze CAO is voorts van toepassing op alle overige werknemers, zulks echter met uitzondering van het in deze CAO bepaalde ten aanzien van functie-indeling en lonen respectievelijk het bepaalde in artikelen 21 (prestatiepremie), 22 (ploegentoeslag), 23 (toeslag ongunstige uren), 8 (arbeidstijden) en 14 (ploegenarbeid).

Deze CAO is niet van toepassing op vakantiewerkers.

### Artikel 3

#### **Dispensatie**

De CAO voor werknemers werkzaam in de Pluimveeverwerkende Industrie is een standaard CAO.

Het is toegestaan van de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van deze CAO af te wijken gedurende de looptijd van de CAO indien:

- a. een werkgever met één of meer van de werknemersorganisaties een bedrijfs-CAO heeft afgesloten
- b. toestemming is verleend door de Commissie.

### Artikel 5

#### **Indienstneming en proeftijd**

1. **Schriftelijke arbeidsovereenkomst**  
De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan; zij bevat bepalingen omtrent de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, de duur van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde tijd of bepaalde tijd), de eventueel van toepassing zijnde proeftijd, die niet langer kan zijn dan twee maanden, de functie.
2. **Proeftijd**  
Bij het aangaan van de dienstbetrekking dient in de arbeidsovereenkomst de van toepassing zijnde proeftijd worden opgenomen.  
Deze proeftijd bedraagt:
  - wanneer een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren danwel het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is gesteld 1 maand
  - wanneer een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd van twee jaren of langer danwel voor onbepaalde tijd 2 maanden.
3. **Aard van de overeenkomst**  
Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan
  - a. hetzij voor bepaalde tijd
  - b. hetzij voor onbepaalde tijd

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de dienstbetrekking geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 6

**Beëindiging arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd danwel door het einde van de werkzaamheden waarvoor de werknemer in dienst is getreden.
2. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt dat opzegging door zowel werkgever als werknemer schriftelijk dient te geschieden overeenkomstig de bepalingen genoemd in Boek 7, Artikel 672 van het Burgerlijk Wetboek. Hierbij is het bepaalde in lid 4 van art. 7:672 BW (één maand verkorting van de opzegtermijn) niet van toepassing. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging:
  - a. door het overlijden van de werknemer;
  - b. door beëindiging met wederzijds goedvinden;
  - c. door beëindiging tijdens de proeftijd;
  - d. door beëindiging op staande voet wegens dringende reden zoals vermeld in de artikelen 7:678 BW en 7:679 BW;
  - e. door ontbinding wegens gewichtige redenen door de kantonrechter op grond van artikel 7:685 BW;
  - f. met ingang van de dag waarop aan de werknemer pensioen of een volledige prepensioen-uitkering wordt toegekend; de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zodra de werknemer recht heeft op een uitkeringsniveau van 85% van het ongemaximeerde prepensioenloon als bedoeld in artikel 1, sub k, sub 1 van het prepensioenreglement PPVGI, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen.

Artikel 7

**Overlijdensuitkering**

Ingeval de werknemer overlijdt zal aan zijn weduwe c.q. levenspartner of aan haar weduwnaar c.q. levenspartner of bij ontstentenis daarvan aan de wettelijke vertegenwoordiger van zijn (haar) minderjarige kinderen een bedrag worden uitgekeerd gelijk aan driemaal het bruto maandloon van de werknemer.

## Artikel 8

### **Arbeidsduur en dienstrooster**

1. De normale wekelijkse arbeidstijd bedraagt 40 uur.
2. De normale arbeidstijd is van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 17.30 uur, volgens een per onderneming vast te stellen dienstrooster.
3. De normale arbeidsduur voor werknemers van 18 jaar en ouder zal van maandag tot en met vrijdag 8 uur per dag bedragen. Na verkregen instemming van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging of – bij ondernemingen waar noch een ondernemingsraad is ingesteld noch bij gebreke van een ondernemingsraad een personeelsvertegenwoordiging werkzaam is – van de Commissie, is het mogelijk dat gedurende maximaal 4 dagen per week de normale arbeidstijd 8,5 uur bedraagt, zulks echter onverminderd het bepaalde in lid 1 van dit artikel.
4. Indien het bedrijfseigene zulks vordert, kan – nadat daartoe vergunning van de Arbeidsinspectie verkregen is – buiten de in lid 2 genoemde arbeidstijden arbeid worden verricht.
5. De Regeling vrijstelling nachtarbeid van 2002 van 6 december 2002 (Stcrt. 241) is van toepassing.

## Artikel 9

### **Flexibele arbeidsduur**

1. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 3 van artikel 8 kan de arbeidsduur als volgt worden ingedeeld.  
De wekelijkse arbeidstijd bedraagt 40 uur met een minimum van 37,5 uur en een maximum van 42,5 uur, met dien verstande dat de arbeidstijd over een periode van 4 weken 160 uur bedraagt.  
De arbeidsduur voor werknemers van 18 jaar en ouder zal van maandag tot en met vrijdag minimaal 7,5 uur en maximaal 8,5 uur per dag bedragen.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 hebben werkgevers bij onvoorziene gebeurtenissen de mogelijkheid om werknemers een half uur korter of langer te laten werken, mits dit voorafgaand/aansluitend aan het op dat moment geldende vastgestelde rooster plaatsvindt.  
Achteraf zal in samenspraak met de ondernemingsraad danwel de personeelsvertegenwoordiging worden getoetst of de afwijking te maken had met een onvoorziene gebeurtenis. In geval er over een periode van 8 weken sprake is van min-uren zullen deze worden uit-

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

betaald tegen 100%. In geval er sprake is van plus-uren zal hiervoor ook de overwerktoeslag worden betaald.

Artikel 10

**Deeltijdarbeid**

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer als bedoeld in artikel 8, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst wat betreft geldelijke toekenningen en verlof op evenredige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Voor deeltijdwerk geldt de Wet aanpassing arbeidsduur. In deze wet is aangegeven op welke wijze werknemers een verzoek aan de werkgever kunnen richten om werkzaamheden in meer of minder uren te verrichten. Een verzoek daartoe wordt door de werkgever beslist. Als een bedrijf door de aanpassing in ernstige problemen komt, kan het verzoek worden afgewezen.

Artikel 11

**Arbeitsduur voor 16- en 17-jarigen**

1. Voor werknemers van 16 en 17 jaar bedraagt de normale arbeidsduur voor maandag tot en met vrijdag:
  - 8 uur per dag indien niet vaststaat, dat zij avondonderwijs genieten;
  - ten hoogste 7¼ uur per dag indien vaststaat, dat zij avondonderwijs genieten.
2. Bij toepassing van artikel 8 lid 3, kan de maximale arbeidsduur voor 16 en 17-jarigen gesteld worden op 8,5 uur doch, indien vaststaat dat zij avondonderwijs genieten, op ten hoogste 8¼ uur.

Artikel 12

**Werktijdverkorting**

De ondernemer, die een aanvraag om vergunning tot werktijdverkorting bij de daarvoor competente instantie (Arbeidsinspectie) indient, is ver-

plicht hiervan afschrift aan de Commissie te zenden en daaraan voorafgaand contact op te nemen met de werknemersorganisaties.

### Artikel 13

#### **Verkorting arbeidsduur**

1. Ingaande 1 april 1990 heeft de werknemer recht op 15 roostervrije dagen op jaarbasis, waarvan 6 dagen vast te stellen door de werkgever en 9 dagen vast te stellen door de werkgever in onderling overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging c.q. de werknemers.  
Hierbij wordt gewezen op de scholingsdag als bedoeld in artikel 37, lid 2. Wordt van deze scholingsdag geen gebruik gemaakt, heeft de werknemer, anders dan het in de eerste zin van dit lid genoemde, recht op 16 roostervrije dagen op jaarbasis, waarvan 6 dagen vast te stellen door de werkgever en 10 dagen vast te stellen door de werkgever in onderling overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging c.q. de werknemers.
2. Deze roostervrije dagen dienen te worden opgenomen in blokken van 4 uur of van 8 uur met dien verstande dat de werknemers ten minste 1 maand van tevoren op de hoogte worden gesteld van het tijdstip van hun inroostering.
3. De roosters dienen over het gehele jaar en alle dagen van de week te worden gespreid met uitzondering van 2 maanden in de periode juni tot en met augustus alsmede nog een derde maand; de exacte vastlegging van deze 3 maanden geschiedt in overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging c.q. de werknemers.
4. Onverminderd het bepaalde in artikel 46 van deze CAO is afwijking van de blokkenregeling als bedoeld in lid 2 van dit artikel mogelijk na melding aan de Commissie van de afwijkende regeling onder overlegging van bewijs van instemming met die regeling van de ondernemingsraad en onder overlegging van het in de plaats van de blokkenregeling in te voeren rooster.
5. a. In aanvulling op het gestelde in de voorafgaande leden genieten alleen werknemers vanaf de 55-jarige tot de 57,5-jarige leeftijd met ingang van 1 april 2000 2 extra roostervrije dagen.  
b. In aanvulling op het gestelde in de voorafgaande leden genieten werknemers vanaf de 57,5 jarige tot de 59-jarige leeftijd met ingang van 1 juli 1996 4 extra roostervrije dagen op jaarbasis. Deze worden gevoegd bij de roostervrije dagen als genoemd in lid 1 en in artikel 37, lid 2 en zo aangewend, dat aan deze werknemers in principe zo veel mogelijk eenmaal per 14 dagen een vrije dag zal worden toegekend (dit kan een collectieve vrije dag



**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

zijn mits deze op een werkdag valt), waaruit voortvloeit een gemiddelde werkweek van 36 uur.

Het verlof zal in overleg met de werknemer worden ingeroosterd en wordt bij voorkeur genoten op woensdag of op donderdag.

6. In aanvulling op het gestelde in de voorafgaande leden genieten werknemers vanaf de 59-jarige leeftijd met ingang van 1 juli 1996 20 extra roostervrije dagen op jaarbasis. Deze worden gevoegd bij de roostervrije dagen als genoemd in lid 1 en in artikel 37, lid 2, alsmede de 5 extra vakantiedagen als bedoeld in artikel 35, lid 4 en zo aangewend, dat aan deze werknemers in principe zo veel mogelijk eenmaal per week een vrije dag zal worden toegekend (dit kan een collectieve vrije dag zijn mits deze op een werkdag valt), waaruit voortvloeit een gemiddelde werkweek van 32 uur.  
Het verlof zal in overleg met de werknemer worden ingeroosterd en wordt bij voorkeur genoten op woensdag of op donderdag.
7. Indien een werknemer gebruik maakt van de deeltijd-vut-regeling als bedoeld in artikel 3 sub b van het Reglement van de CAO inzake vervroegde uittreding van toepassing voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie” kan geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden genoemd in lid 6.

Artikel 14

**Ploegenarbeid**

1. Onder ploegenarbeid wordt verstaan: arbeid die afwisselend in één etmaal in regelmatig wederkerende volgorde door twee of meer elkaar opvolgende ploegen wordt verricht.
2. Indien in ploegen wordt gewerkt, zullen de aanvangstijden liggen als volgt:
  - ochtendploeg: tussen 04.40 uur en 07.00 uur;
  - middagploeg: tussen 12.40 uur en 15.00 uur;
  - nachtploeg: tussen 20.40 uur en 23.00 uur.

Artikel 15

**Arbeid op zon- en feestdagen**

1. Geen arbeid zal worden verricht op zondagen, op algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag,

Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen, en op de door de regering als zodanig aangewezen nationale feestdag.

2. 5 Mei wordt éénmaal per 5 jaar aangemerkt als een vrije dag met behoud van loon. Na het jaar 1995 zal dit verlof voor het eerst in het jaar 2000 worden toegekend.
3. Arbeid op zon- en feestdagen is toegestaan na instemming van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging:
  - a. voor de aanvoer van levend pluimvee;
  - b. indien en voor zover producten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achteruit te gaan;
  - c. voor onverwachte noodzakelijke reparaties, die geen uitstel gedogen, alsmede voor die reparaties en werkzaamheden, die gedurende de bedrijfstijd niet kunnen plaatsvinden.

#### Artikel 16

##### **Overwerk**

1. Overuren zijn uren, waarop – onverminderd het bepaalde in artikel 42, lid 1, sub a – langer wordt gewerkt dan het aantal uren genoemd in artikel 8 lid 1 respectievelijk artikel 9 lid 1.
2. In geval van overwerk wordt een toeslag betaald van:
  - a. 25% van het basisuurloon voor de eerste 2 overuren per week;
  - b. 50% van het basisuurloon voor de overige overuren per week.
3. In geval van overwerk kan door de werkgever een regeling worden getroffen, waarin het aan de werknemer wordt toegestaan in een daarop volgende periode afwezig te zijn met behoud van loon gedurende een tijdsruimte gelijk aan het gemaakte aantal overuren. De vaststelling hiervan geschiedt door de werkgever, doch moet plaatsvinden binnen het tijdsverloop van 3 weken na de dag waarop de overuren worden gemaakt. In dat geval geniet de werknemer alleen de overurentoeslag. In afwijking van het hiervoor gestelde kan voor overwerk compensatie in tijd plaatsvinden ook over het toelaggedeelte van het overwerk, maar dat laatste dan wel in overleg met de werknemer.
4. Indien door een parttime medewerker in een periode van 3 aaneengesloten maanden structureel meer uren worden gewerkt dan in de overeenkomst is vastgelegd, dient aan betrokken medewerker een nieuwe overeenkomst onder minimaal dezelfde condities als de bestaande overeenkomst te worden aangeboden, waarin het aantal uren in de bestaande overeenkomst wordt vermeerderd met het minimaal aantal structureel meer gewerkte uren in de betrokken periode.

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

5. Ingeval aansluitend aan de normale werktijd door productiepersoneel meer dan 2 uur overwerk wordt verricht, dan zal door de werkgever een passende warme maaltijd worden verstrekt.

Artikel 17

**Functiegroepen**

1. Algemeen
  - a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.  
Werknemers in de proeftijd mogen één loongroep lager worden ingedeeld dan de feitelijke loongroepindeling van de functie.
  - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat is gebaseerd op functie jaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
  - c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn loon en de leeftijd danwel het aantal functie jaren, waarop zijn salaris is gebaseerd.
2. Leeftijdsschaal  
De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
3. Functie jaren
  - a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft overschreden, wordt beloond volgens de functie jaren. De functie jaren schaal kent een minimum maandsalaris en een maximum maandsalaris en een aantal functie jaren. Herziening van het maandsalaris vindt in beginsel eenmaal per jaar op 1 januari plaats totdat het maximum is bereikt.
  - b. Indeling in functie- c.q. loongroep I geldt voor maximaal 1 jaar.
4. Instroomschaal  
In afwijking van lid 1 kan een werknemer bij indiensttreding onder

de navolgende voorwaarden worden ingedeeld in een instroomschaal.

- a. een werknemer mag maximaal een half jaar in een instroomschaal worden ingedeeld op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een en ander met inachtneming van de proeftijd;
- b. een werknemer ingedeeld in een instroomschaal wordt in de gelegenheid gesteld in het kader van het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie scholing te volgen;
- c. na een half jaar zal de werknemer worden ingedeeld in de loongroep behorende bij de functie.

De instroomschalen zijn opgenomen in bijlage II-a en II-b.

5. Toeslag dienstjaren jongeren

Aan werknemers van 16 tot en met 21 jaar wordt per volledig dienstjaar een toeslag verleend op het loon ter hoogte van 1,25% van het loon van een volwassen werknemer uit de loongroep, waarin de werknemer is ingedeeld.

De telling van de dienstjaren voor de toepassing van dit artikel vangt aan op 1 april 1999.

6. Indeling in een hogere functiegroep

Werknemers tot en met de 21-jarige leeftijd worden één leeftijdschaal hoger ingedeeld dan hun werkelijke leeftijd indien zij in het bezit zijn van de certificaten van de drie deelcursussen industrieopleiding pluimvee: a. slachten en panklaar maken van pluimvee; b. bewerken (uitsnijden) van pluimveevlees en c. verwerken van pluimveevlees).

## Artikel 18

### **Betaling van de beloning**

1. De beloning dient voor het einde van de betaalperiode in het bezit van de werknemer te zijn.
2. Ongeacht de wijze van voldoening van het loon – in een loonzakje, per bank of per girodienst – is de werkgever verplicht op de betaaldag aan de werknemer een loonbriefje uit te reiken, waarop staan vermeld:
  - a. de naam van de werknemer;
  - b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
  - c. gespecificeerd bruto-bedrag;
  - d. de inhouding van loonbelasting en inhoudingen ten gevolge van de sociale verzekeringswetten, nauwkeurig gespecificeerd;
  - e. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig gespecificeerd.



---

	*	kwantiteit
	*	hygiëne
b. persoonsgebonden:	*	samenwerking
	*	loyaliteit
	*	inzet
	*	nauwkeurigheid en veiligheid
	*	hygiëne
	*	gebruik van middelen en materialen: omgang met grond-,
		hulpstoffen en machines
c. functie- en persoonsgebonden:	*	flexibiliteit
	*	geschiktheid.

---

#### Artikel 22

##### **Ploegentoeslag**

Indien in ploegendienst wordt gewerkt, als bedoeld in artikel 14, worden voor de ochtend en de middagploeg de weeklonen met 12,5% verhoogd. Indien in ploegendienst wordt gewerkt, als bedoeld in artikel 14, worden voor de nachtploeg de weeklonen met 30% verhoogd.

#### Artikel 23

##### **Toeslag voor ongunstige uren**

1. Werknemers, wier werkzaamheden aanvangen vóór 6.00 uur des ochtends dan wel eindigen na 18.00 uur des avonds, ontvangen voor uren gewerkt vóór 6.00 uur des ochtends respectievelijk na 18.00 uur des avonds een toeslag op het basisuurloon van 30%.
2. De in het voorgaande lid bedoelde toeslag geldt niet voor uren waarin gewerkt wordt in verband met ploegenarbeid en voor arbeid, die krachtens een daartoe strekkende vergunning van de Arbeidsinspectie als arbeid in overwerk verricht, dient te moeten worden aangemerkt.

#### Artikel 24

##### **Zaterdagtoeslag**

1. Indien op zaterdag arbeid moet worden verricht, geldt voor die uren de navolgende toeslag op het basisuurloon van:

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- a. 50% voor de uren van vrijdagavond 24.00 uur tot zaterdag 13.00 uur;
  - b. 100% voor de uren na 13.00 uur.
2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid, kan arbeid op zaterdag verplicht worden gesteld op de zaterdag voorafgaande aan de week dan wel in de week waarin een feestdag op een werkdag valt, een en ander tot ten hoogste 3 zaterdagen per jaar.  
Voor deze zaterdagen geldt een toeslag op het basisuurloon van 50% voor de uren tot 14.00 uur en van 100% voor de uren na 14.00 uur.

Artikel 25

**Toeslag voor zon- en feestdagen**

Voor arbeid op zon- en feestdagen, als bedoeld in artikel 15, wordt een toeslag van 200% op het basisuurloon toegekend, behalve indien die arbeid tot de normale functie-uitoefening behoort.

Artikel 26

**Opkomsttoeslag technisch personeel**

1. Aan de leden van het technisch personeel die onverwachts voor dringende werkzaamheden buiten de normale werktijd naar de fabriek worden geroepen, wordt per opkomst een toeslag betaald.
2. De toeslag bedraagt één basisuurloon, zulks onverminderd het loon en de eventueel daarover verschuldigde overwerktoeslag over de gewerkte tijd.
3. Geen recht op deze toeslag bestaat,
  - a. indien de tijd van opkomst ligt tussen 6.00 uur des morgens en de aanvang van de normale werktijd, alsmede
  - b. indien de dringende werkzaamheden aansluitend op de normale werktijd moeten worden verricht, tenzij de mededeling daartoe binnen één uur voor het einde van die normale werktijd wordt gedaan.

## Artikel 27

### **Vakantietoelage**

1. Een werknemer heeft voor elke maand dat hij in dienst is van de werkgever, recht op een vakantietoelage van 1/12 van 8% van het jaarinkomen, waarvoor tot grondslag wordt genomen het basisuurloon over een referentieperiode van 12 aaneengesloten kalendermaanden, waarvan de einddatum niet meer dan 2 maanden ligt vóór de datum van uitbetaling.  
De vakantietoelage zal worden uitgekeerd bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie danwel in de maand mei.
2. De in lid 1 genoemde toelage zal voor werknemers van 22 jaar en ouder, die bij aanvang van de aaneengesloten vakantie danwel in de maand mei ten minste één jaar in dienst zijn, minimaal gelijk zijn aan de vakantietoelage, berekend over het salaris behorend bij loongroep II met 1 functiejaar.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor elke maand dat hij bij de werkgever in dienst is geweest en waarover hij nog geen vakantietoelage heeft ontvangen, recht op 1/12 deel van de in het eerste lid bedoelde vakantietoelage ad 8% van het jaarinkomen.

## Artikel 28

### **Toelage kinderopvang**

Aan werknemers, die hun kind(eren) in een erkend kinderdagverblijf plaatsen, zal door de werkgever maandelijks een tegemoetkoming € 127,65 per kindplaats worden verstrekt.

## Artikel 29

### **Diplomatoelage**

Werknemers, die een cursus hebben gevolgd waaraan door het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie een subsidie aan de werkgever wordt toegekend, ontvangen eenmalig een diplomatoelage van € 115,= voor elk behaald diploma.

## Artikel 30

1. Vervangingstoelage  
Aan werknemers, die meer dan 2 uur per dag c.q. meer dan 10 uur per week werkzaamheden verrichten waarvoor een hogere loongroep-indeling geldt, ontvangen over deze uren een toelage ter hoogte van



**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

het verschil in beloning. Deze toeslag wordt horizontaal berekend, hetgeen inhoudt dat wordt uitgegaan van het loon van de werknemer vergeleken met het loon in de hogere functiegroep voor dezelfde leeftijd c.q. hetzelfde aantal functiejaren.

2. Toeslag bedrijfskeurder

Ten aanzien van de indeling van de functie Bedrijfskeurder wordt, gelet op het feit dat deze functie door de werknemers in de praktijk nooit volledig daadwerkelijk wordt uitgevoerd, de indeling vanaf 1 januari 1999 als volgt bepaald. Voor elke dag dat een werknemer bedrijfskeurdersactiviteiten daadwerkelijk uitoefent op basis van het werkrooster wordt voor deze dag, ongeacht de duur van de uitoefening, de werknemer beloond conform loongroep IV.

Artikel 31

**Arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten**

1. Onder uitzendkrachten wordt verstaan arbeidskrachten die te werk worden gesteld door (bemiddeling van) derden die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.
2. Uitzendkrachten die langer dan drie maanden onafgebroken in de onderneming werkzaam zijn geweest, worden na deze drie maanden met inachtneming van de bepalingen in artikel 17 „functiegroepen”, met uitzondering van lid 4, beloond conform het bepaalde in bijlage II van deze CAO, alsmede het bepaalde in de artikelen 16 (overwerk), 19 (loonsverhogingen), 21 (prestatiepremie), 22 (ploegentoeslag), 23 (toeslag ongunstige uren), 24 (zaterdagtoeslag), 25 (toeslag voor zon- en feestdagen), 26 (opkomsttoeslag technisch personeel), 27 (vakantietoeslag), 30, lid 1 (vervangingstoeslag), 30, lid 2 (toeslag voor bedrijfskeurders) en 33 (cumulatie van toeslagen) van deze CAO.
3. Voor uitzendkrachten die langer dan drie maanden onafgebroken in de onderneming werkzaam zijn geweest, gelden eveneens de bepalingen in artikel 8 (arbeidsduur en dienstrooster), 9 (flexibele arbeidsduur), 10 (deeltijdarbeid), 11 (arbeidsduur voor 16- en 17-jarigen), 13 (verkortingsduur), 14 (ploegenarbeid), 15 (arbeid op zon- en feestdagen), 35 (vakantie- en snipperdagen), 36 (snipperdagen buitenlandse werknemers) van deze CAO.
4. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan

arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld het loon en de overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen in lid 2 van dit artikel. Tevens is de werkgever (inlener) verplicht zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau waarvan hij uitzendkrachten inleent voldoet aan de bepalingen in lid 3 van dit artikel.

#### Artikel 32

##### **Werkkleding/persoonlijke beschermingsmiddelen**

De werkgever geeft de werknemer in bruikleen de door deze voor de uitvoering van zijn werkzaamheden noodzakelijk benodigde werkkleding, bestaande uit overall en in het bedrijf passend schoeisel. De werkgever is verplicht de aan de werknemer in bruikleen verstrekte werkkleding te wassen of te doen wassen en in behoorlijk draagbare staat te onderhouden.

De werkgever zal aan de werknemer persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar stellen conform het bepaalde in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet). De werknemer is verplicht deze aan hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen tijdens de uitoefening van zijn functie te gebruiken.

#### Artikel 32 A

##### **Vergoeding reiskosten**

Aan werknemers wordt een vergoeding voor reiskosten toegekend, indien de afstand woon-werkverkeer zich bevindt binnen een straal van 15 tot 30 km.

De vergoeding bedraagt € 4,20 per gewerkte dag bij een (enkele) reisafstand van 15 tot 20 km en € 6,00 per gewerkte dag bij een (enkele) reisafstand van 20 tot 30 km.

Indien een werknemer verhuist en vanaf dat moment een grotere afstand moet afleggen voor woon-werkverkeer, zal na deze verhuizing geen hogere vergoeding dan voorheen worden toegekend.

#### Artikel 33

##### **Cumulatie van toeslagen**

De toeslagen als genoemd in de artikelen 16 (overwerk), 23 (ongunstige uren), 24 (zaterdag) en 25 (zon- en feestdagen) zullen niet cumuleren.

In het geval op een bepaald moment meerdere van bedoelde toeslagen van toepassing zijn, wordt voor deze betreffende uren de hoogste van de voor dat moment geldende toeslagen toegekend.

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 33 A

**Loon bij reïntegratie in een lagere functiegroep**

Een werknemer, die op of na 1 april 2002 arbeidsongeschikt wordt en die bij herstel wordt gereïntegreerd in een lagere functie.c.q. loongroep, behoudt tot en met 30 april 2004 recht op het loon dat betrokkene heeft op het moment van aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 33 B

**Koop en verkoop van verlof**

Aankoop en verkoop van verlof is toegestaan met een maximum aantal van 50 uren op jaarbasis.

Het initiatief tot aankoop of verkoop van verlof kan uitgaan van zowel werknemers- als werkgeverszijde en wordt alleen geëffectueerd in onderling overleg en met wederzijdse instemming.

De waarde per uur bedraagt het weekloon van de werknemer gedeeld door 40, vermeerderd met de vakantietoeslag.

Artikel 34

**Kort verzuim**

1. De vaste werknemer heeft recht op doorbetaling van loon uitsluitend voor de hieronder vermelde gevallen:
  - a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende één dag;
  - b. bij eigen wettelijk of kerkelijk huwelijk: tezamen gedurende 2 dagen;
  - c. bij huwelijk van één der eigen kinderen, ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: op de dag van de huwelijksluiting indien het huwelijk wordt bijgewoond;
  - d. bij overlijden van de levenspartner, van met de werknemer in gezinsverband samenwonende ouders of ouders van de levenspartner en met de werknemer in gezinsverband samenwonende eigen of aangehuwde kinderen: van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
  - e. bij overlijden van de ouders of grootouders van de werknemer of diens levenspartner, eigen en aangehuwde kinderen, van met de werknemer in gezinsverband samenwonende broers en zusters: gedurende één dag, alsmede voor het bijwonen van de teraardebestelling of crematie: gedurende één dag;

- f. voor het bijwonen van de teraardebestelling of crematie van broers, zusters, zwagers en schoonzusters: gedurende één dag;
- g. bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer op de dag van de viering van dit feest. Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of grootouders van de werknemer of diens levenspartner, indien dit feest wordt bijgewoond op de dag van de viering van dit feest;
- h. bij 25-jarig ambtsjubileum van de werknemer: gedurende één dag;
- i. voor het voldoen aan de wettelijke of op wettelijke voorschriften berustende verplichtingen, mits niet te wijten aan de schuld of nalatigheid van de werknemer en voor zover dit niet buiten de werktijd kan geschieden, die een kortstondige afwezigheid noodzakelijk maken: gedurende de hiervoor benodigde tijd, mits niet reeds uit anderen hoofde vergoeding wegens loonderving kan worden verkregen;
- j. bij vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf alsmede voor het geven van bloed, dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd: gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste 2 uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen, dat deze tijd moest worden overschreden;
- k. ingeval enige werknemersorganisatie de werkgever zulks ten behoeve van haar leden verzoekt ter zake van het bezoeken van landelijke vergaderingen c.q. cursussen van deze organisatie: ten hoogste 8 dagen per jaar, mits de bedrijfsorganisatie de afwezigheid toelaat. De kosten van dit verlof zullen aan de werkgever worden vergoed.
- l. bij verhuizing op verzoek van de werkgever: gedurende één dag; bij verhuizing in overige gevallen: maximaal één dag per drie jaar.

Onder levenspartner wordt verstaan de echtgenoot c.q. echtgenote van de werknemer, dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de werknemer zijnde, met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werknemer ten minste 3 maanden van tevoren aan de werkgever bekend is gemaakt.

De werknemer is gehouden om: zo mogelijk ten minste één week van tevoren de werkgever kennis te geven van het kort verzuim; bij het aanvragen van kort verzuim voor zover mogelijk de daartoe strekkende bewijsstukken over te leggen.

### **Inbedding van de bepalingen van de Wet arbeid en zorg**

- 2. a. Zwangerschaps- en bevallingsverlof  
De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken, als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
- b. Adoptieverlof  
De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind.
- c. Calamiteiten en ander kort verzuimverlof  
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:
1. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, voor zover niet vermeld in lid 1;
  2. de uitoefening van het actief kiesrecht
- als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg.
- d. Kraamverlof  
De werknemer kan gedurende een tijdvak van vier weken twee dagen doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
- e. Kortdurend zorgverlof  
De werknemer heeft conform artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg recht op doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het loon, met een minimum van het voor hem geldende wettelijke minimumloon, ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
1. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
  2. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierightelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder a genoemde persoon;
  3. de ouder van de werknemer; met een maximum van twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis.
- f. Ouderschapsverlof  
De werknemer met een dienstverband van ten minste één jaar heeft recht op onbetaald verlof indien hij voor een kind, jonger dan 8 jaar, de verzorging en opvoeding duurzaam op zich heeft genomen als bedoeld in artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg. Het aantal uren verlof bedraagt ten hoogste dertien maal de arbeidsduur per week en wordt opgenomen in een aaneengeslo-

ten periode van ten hoogste zes maanden. Het aantal uren verlof bedraagt per week ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

Conform artikel 6:2 van de Wet arbeid en zorg kan een werknemer een afwijkend verzoek aan de werkgever doen onder de aldaar gestelde voorwaarden. De werkgever kan dit verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

g. Loopbaanonderbreking

Een werknemer kan onder bepaalde voorwaarden gebruik maken van een periode van onbetaald verlof ten behoeve van zorg of educatie, een en ander conform het bepaalde in artikel 7 van de Wet arbeid en zorg.

3. De bepalingen in lid 2 zijn van toepassing indien en voorzover deze in de Wet arbeid en zorg zijn opgenomen.

#### Artikel 35

#### **Vakantie- en snipperdagen**

1. Een werknemer heeft voor elke maand, dat hij in dienst is van de werkgever, ook indien hij ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet kan verrichten, recht op 1/12 van 24 dagen vakantie met behoud van loon.  
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die vóór of op de 15de van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt de werknemer die na de 15de van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
2. Van deze vakantie zullen ten minste 2 weken als aaneengesloten vakantie worden genoten.  
De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek een snipperdag te geven op plaatselijke of religieuze feestdagen, voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten. De werknemer heeft eerst recht op snipperdagen, indien hij drie maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is. De werkgever is gerechtigd in overleg met de werknemers een collectieve snipperdag te geven op plaatselijke of religieuze feestdagen, die naar algemeen gebruik ter plaatse of in de streek worden gevierd.
3. Op verzoek van de werknemer bestaat de mogelijkheid om 3 weken aaneengesloten vakantieverlof op te nemen mits de onderneming geen bedrijfsvakantie toepast. Indien de verlofperiode geheel of gedeeltelijk binnen een schoolvakantieperiode valt en de afwezig-

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

heid van de werknemer als problematisch kan worden geacht in verband met de bedrijfsvoering zal de werkgever, in overleg met de werknemer, de periode vaststellen.

4. Werknemers, die op 1 april een van de hierna volgende leeftijden hebben bereikt, genieten de hieronder vermelde extra vakantie:
  - 50 t/m 54 jaar: 2 dagen extra
  - 55 t/m 59 jaar: 5 dagen extra
  - 60 t/m 64 jaar: 6 dagen extra.
5. Gedurende de vakantiedagen mag een werknemer geen betaalde beroepsarbeid van welke aard dan ook voor derden verrichten, noch mag een werkgever gebruik maken van de diensten van een werknemer, die in het genot is van hem door een andere werkgever, uit welke bedrijfstak dan ook, verleende vakantie.
6. De data van de vakantie worden door de werkgever en de werknemer in onderling overleg vastgesteld.
7. In de opzegtermijn kan alleen vakantie worden genoten, indien hierover tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat, bij gebreke waarvan bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een uitkering in geld wordt gedaan tot een bedrag van het loon als bedoeld in artikel 24 over een tijdvak gelijk aan de vakantie.
8. Indien door een werkgever aan een werknemer vakantie is gegeven of vakantietoeslag is uitgekeerd, waarop deze nog geen aanspraak kan maken, kan verrekening plaatsvinden echter slechts bij beëindiging van de arbeidsverhouding en alleen van hetgeen binnen het lopende jaar uit dien hoofde teveel is genoten.
9. Behalve bij het beëindigen van de arbeidsverhouding – waaronder begrepen het overlijden van de werknemer – zal het recht op vakantie nimmer mogen worden vervangen door betaling van extra loon, behoudens in die gevallen die elders in deze CAO zijn bepaald.
10. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemers opgenomen vakantiedagen, welke aantekening door de betrokken werknemers moet worden geparafeerd. De verplichting tot parafering vervalt indien de werkgever ten minste maandelijks een schriftelijke opgave verstrekt aan de werknemer van zijn tegoed aan vakantiedagen.  
Indien de werknemer niet binnen 30 dagen na ontvangst van de

bovengenoemde opgave heeft gereageerd, zal die opgave als bindend worden beschouwd.

11. Werknemers, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat zijn de hun toekomende vakantiedagen geheel of gedeeltelijk op te nemen, kunnen deze alsnog op een ander, in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip opnemen. In afwijking van het in lid 1 bepaalde, verwerft een werknemer bij ziekte slechts vakantiedagen krachtens artikel 7:635 lid 3 BW.  
(Zie in dit verband ook de tekst „Opbouw en afschrijving vakantiedagen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid” in Bijlage IVa).
12. De wettelijke verjaringstermijn van het verlof van 2 jaar wordt verlengd tot 5 jaar.  
Het is de individuele werkgever en werknemer niet toegestaan, onverminderd hetgeen elders in deze CAO is bepaald, middels mondelinge of schriftelijke overeenkomst de opbouw van vakantiedagen tijdens periodes van zwangerschapsverlof of ziekte, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid, vakbondsverlof, politiek verlof te beperken, of opgebouwde vakantiedagen aan te wenden om deze periodes te overbruggen.
13. Werknemers worden in staat gesteld verlofrechten te sparen en gespaard verlof op te nemen conform de Regeling verlofsparen (in geld) voor werknemers in de pluimveeverwerkende industrie. De regeling is opgenomen in bijlage VII van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 36

##### **Snipperdagen buitenlandse werknemers**

Indien de gang van zaken in een onderneming zulks toelaat, zal aan buitenlandse werknemers c.q. levenspartners van buitenlandse werknemers gelegenheid worden gegeven snipperdagen op te nemen voor het vieren van hun eigen religieuze feesten; ook tijdens de vastenperiode zal, indien mogelijk, rekening worden gehouden met de religieuze wensen van de betrokkenen.

#### Artikel 37

##### **Scholing/vorming**

1. Scholing en vorming jeugdigen  
Jeugdige werknemers, die nog geen 19 jaar oud zijn en niet leerplichtig zijn, hebben recht op 1 dag per week verzuim met behoud van loon ten behoeve van scholing en vorming, mits die dag ook inderdaad daarvoor wordt gebruikt.



**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Scholing  
De werknemer heeft in totaal recht op één dag per jaar (één dag, twee halve dagen, 8 x 1 uur) ten behoeve van in- of externe bedrijfsgerichte scholing en opleiding zulks op basis van een door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad in casu quo personeelsvertegenwoordiging op te stellen scholingsplan, bij gebreke waarvan de werknemer recht heeft op één extra roostervrije dag als genoemd in artikel 13.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 2 is het toegestaan de aldaar genoemde dag per jaar, binnen een periode van maximaal 3 jaar aan te wenden voor scholing, een en ander op basis van een scholingsplan, met instemming van de ondernemingsraad casu quo personeelsvertegenwoordiging. Conform dit plan moet elke werknemer binnen de aanwendingsperiode gemiddeld 1 dag scholing per jaar ontvangen.
4. Door de werkgever wordt een scholingsplan opgesteld, dat aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie ter accordering wordt voorgelegd. Indien op basis van dit geaccordeerde scholingsplan een werknemer op vrijwillige basis in werktijd deelneemt aan een opleiding of cursus krijgt hij de helft van de daarvoor benodigde tijd vergoed. Een en ander laat het gestelde in lid 2 onverlet.
5. Studiekostenregeling  
Indien door een werkgever geen scholingsplan als bedoeld in lid 4 is opgesteld, kan de werknemer in aanmerking komen voor een studiekostenregeling, waarvan inhoud en procedure zijn opgenomen in Bijlage VI. Verdere uitvoering daarvan vindt plaats binnen het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie.
7. Werknemers die in enig jaar de leeftijd van 62 of ouder zijn hebben recht op 5 dagen educatief verlof per kalenderjaar met behoud van loon.
8. De heffing van de sectorgewijze scholingsactiviteiten wordt geregeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen Pluimveeverwerkende industrie.

## Artikel 38

### **Arbeidsongeschiktheid**

#### **Aanvulling bij ziekte**

2. a. De werknemer dient zich bij ziekte te melden bij zijn direkt leidinggevende.
- b. De wijze van ziekmelden, de controle en de behandeling en de hervatting bij herstel moet geschieden als genoemd in de procedure, opgenomen in bijlage IV.

## Artikel 39

### **Aanvulling op de WAO-uitkering**

1. a. De werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af ter reparatie van het WAO-hiaat. Onder WAO-hiaat wordt verstaan het verschil tussen de WAO-uitkeringen die een werknemer die vóór 25 januari 1993 een WAO-uitkering ontvangt en een werknemer die – bij overigens gelijke omstandigheden – op of na 25 januari 1993 een WAO-uitkering ontvangt. De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis ten minste gelijkwaardig dient te zijn aan de door de Stichting SAPLU aangeboden polis.
- b. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering voorzover sprake is van een WAO-hiaat. Alle in dienst zijnde werknemers nemen deel zonder keuring. Nieuwe werknemers nemen bij indiensttreding deel op basis van de intredingskeuring ten behoeve van de verzekering.
- c. De verzekeraar volgt in alle gevallen de beslissing van de uitvoeringsinstelling die het arbeidsongeschiktheidspercentage op grond van de WAO vaststelt.
- d. De premie komt voor rekening van de werknemer en zal op het loon worden ingehouden.

## Artikel 40

### **Vergoeding ziektekostenverzekering**

1. De werkgever vergoedt aan de werknemer, die niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet, een bedrag gelijk aan de werkgeversbijdrage in de premie Ziekenfondswet zulks ten hoogste tot de maximale werkgeversbijdrage.  
Wanneer in een onderneming een collectieve ziektekostenverzekering bestaat, wordt deze vergoeding slechts toegekend indien de werknemer daaraan deelneemt. Deze beperking geldt niet voor de

## **Pluimveeverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

werknemer, die buiten zijn schuld niet aan deze verzekering deelneemt.

2. De collectieve ziektekostenverzekering, genoemd in het vorige lid, dient de werknemer en zijn gezin ten minste te verzekeren tegen de kosten van:
  - verpleging tijdens het verblijf van langer dan 24 uur in een ziekenhuis, sanatorium of psychiatrische inrichting, alsmede de tijdens dat verblijf verschuldigde kosten van de klinische (operatieve en niet-operatieve) specialistische hulp en de zgn. bijkomende kosten;
  - ziekenvervoer van en naar een ziekenhuis, sanatorium of psychiatrische inrichting;
  - ambulante (niet-klinische of poliklinische) specialistische hulp en de tijdens deze specialistische behandeling verschuldigde bijkomende kosten;
  - kunst- en hulpmiddelen,een en ander onder de gebruikelijke door de ziektekostenverzekeraars gestelde voorwaarden en met de door hen gebruikelijke gestelde maxima, beperkingen en uitbreidingen.

### Artikel 42

#### **Werkgelegenheid**

1. De werkgever zal, rekening houdende met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, in overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging
  - a. het verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken.

Deeltijdwerkers kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

Aan de overige werknemers kan de verplichting tot overwerk in geen geval worden opgelegd dan in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Echter, in tegenstelling tot het voorafgaande geldt voor deeltijdwerkers, die een gehele dag full time hebben gewerkt, en gelijktijdig met full time medewerkers overwerken, in voorkomend geval wel een overwerkverplichting. Daarbij geldt voor deeltijdwerkers eveneens de overwerktoeslag.
  - b. speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van vrouwen en van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld ouderen en jongeren uit etnische minderheden). Speciaal het gebruikmaken door vrouwen van

door de overheid goedgekeurde voorzieningen voor kinderopvang dient te worden bevorderd;

- c. het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoveel mogelijk beperken; het sluiten van zgn. 0-uren contracten is niet toegestaan.

Indien gebruik gemaakt wordt van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dient bij continuering van de arbeidsovereenkomst de werknemer na uiterlijk 12 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te worden aangeboden; hierbij geldt voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke 12 maanden in dienst van de onderneming werkzaam is geweest, geen proeftijd meer.

In afwijking van het hierboven gestelde mag na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen zonder dat daarvoor aan het einde een opzegging geldt, mits het pieken, vervanging door ziekteverzuim of projecten betreft. In de arbeidsovereenkomst dient te worden vermeld welke piek, wiens vervanging c.q. welk project het betreft.

## 2. Vacaturemelding

De werkgever is verplicht vacatures in zijn bedrijf, waarin niet door interne promotie wordt voorzien, te melden bij het Arbeidsbureau (CWI) en na voorziening daarvan eveneens bericht aan het Arbeidsbureau (CWI) te zenden.

## 3. Gehandicapten

Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers zullen, voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

De werkgever zal trachten om zijn werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, voor de eigen functie binnen het bedrijf te herplaatsen in een functie die zoveel mogelijk aansluit bij de capaciteiten van de gehandicapte werknemer, tenzij die tewerkstelling redelijkerwijs niet van de werkgever te eisen is.

## Artikel 43

### **Overleg bij fusies en/of reorganisaties**

Onverminderd het bepaalde bij of krachtens de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever overleg plegen met de werknemersorganisatie(s) in geval van:

## **Pluimveeverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan aan een andere werkgever;
- beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of een onderdeel daarvan;
- belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming;
- wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent;
- het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking van de onderneming met andere ondernemingen.

Dit overleg zal mede inhoudelijke aspecten van de te nemen maatregelen omvatten en daarom op een zodanig tijdstip plaatsvinden, dat de betreffende beslissing nog beïnvloedbaar is.

### Artikel 44

#### **Faciliteiten bedrijvenwerk**

2. Werknemersorganisaties hebben ieder het recht in een onderneming een werknemer aan te stellen als haar vertegenwoordiger, in welk geval de betreffende organisatie de naam van de werknemer aan de werkgever zal meedelen, waarna deze werknemer rechtspositioneel wat zijn ontslagbescherming betreft gelijk zal staan met een lid van de ondernemingsraad.

### Artikel 46

#### **Geschillenregeling**

Bij verschil van mening tussen een werkgever en een werknemer omtrent de vraag of één of meer bepalingen van deze CAO op de betreffende arbeidsverhoudingen van toepassing is, dan wel omtrent de vraag hoe het bepaalde bij deze CAO in de concrete omstandigheden van een bepaald geval moet worden geïnterpreteerd, is de meest gereede partij vrij zich ter zake tot de Commissie te wenden.

Indien de wederpartij daarmee akkoord gaat, zal de Commissie na hoor en wederhoor in het geschilpunt uitspraak doen, aan welke uitspraak partijen alsdan zullen zijn gebonden.

## BIJLAGE I

### FUNCTIEINDELING

#### Referentiefuncties en loongroepen

De referentiefuncties alsmede de indicatie van de aard van het werk en de loongroepen zijn als volgt vastgesteld.

#### functiegroep I – loongroep I

##### Globale indicatie van de aard van het werk:

- geen of nauwelijks ervaring is vereist.

#### functiegroep II – loongroep II

- \* Inpakker
- \* Medewerker krattenwasserij
- \* Medewerker semi-automatische fileerlijn (uitsnijbedrijf)
- \* Produktiemedewerker inpak (om-, verpakken en afwegen)
- \* Kantinebeheerder/medewerker huishoudelijke dienst (beheer bedrijfskleding, schoonmaken)
- \* Medewerker reiniging productie

##### Globale indicatie van de aard van het werk:

- handmatige werkzaamheden van een repeterend karakter, gebruikmakend van eenvoudige (mechanische) hulpmiddelen of bediening van eenvoudig werkende, slechts enkele bedieningshandelingen vereisende apparatuur;
- enige ervaring (inwerken) is vereist.

#### functiegroep III – loongroep III

- \* Aanhanger (containersysteem)
- \* Medewerker machinale filelijnen
- \* Medewerker aanvoer/broeien
- \* Medewerker expeditie/verladen
- \* Medewerker panklaar
- \* Heftruckchauffeur expeditie/aanvoer
- \* Medewerker ontvangst/verzending

##### Globale indicatie van de aard van het werk:

- handmatige werkzaamheden met eigen indeling van het werk, gebruikmakend van eenduidig werkende, slechts enkele bedieningshandelingen vergende, apparatuur, of functies uit functiegroep II qua aard van het werk, maar met beduidend zwaardere afdelings- en functiegebonden werkomstandigheden;
- functiegerichte bedrijfsinstructie en ervaring is vereist.

#### functiegroep IV – loongroep IV

- \* Aanhanger (krattensysteem), controleur verdoven

## **Pluimveeverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- \* Eerste medewerker machinale filelijnen
- \* Eerste medewerker expeditie/verzending
- \* Eerste medewerker panklaarafdeling
- \* Bedrijfskeurder

### **Globale indicatie van de aard van het werk:**

- all-round uitvoeren van alle overwegend handmatige werkzaamheden binnen een afdeling of groep, begeleiden van aankomende medewerkers in het aanleren van werkzaamheden, of uitvoeren van gespecialiseerde taken met eigen werkindeling;
- gerichte instructie en grondige ervaring zijn vereist, alsmede vaardigheid in communicatie en omgang met mensen.

### **functiegroep V – loongroep V**

- \* Chauffeur aanvoer levend pluimvee
- \* Chauffeur vervoer pluimveevlees
- \* Voorman machinale filelijnen
- \* Voorman expeditie/verzending
- \* Voorman panklaarafdeling

### **Globale indicatie van de aard van het werk:**

- regelen van de werkzaamheden (handmatige en in de sfeer van machinebediening) in een afdeling of groep, met voorbereiding/planning en controle van de resultaten, of
- uitvoeren van gespecialiseerde taken, met eigen werkindeling, met gespecialiseerde machines/installaties, zonder direct toezicht;
- gerichte vakopleiding en grondige ervaring met de taken en met het regelen van taken zijn vereist, alsmede vaardigheid in communicatie met en beïnvloeding van mensen.

### **functiegroep VI – loongroep VI**

- \* Medewerker TD (alleenwerkend)
- \* Monteur slachterij en verwerking

### **Globale indicatie van de aard van het werk:**

- verrichten van werkzaamheden binnen een bepaald gespecialiseerd vakgebied, met eigen voorbereiding/planning en uitvoering, zonder direct toezicht;
- gerichte algemene theoretische vakopleiding en gespecialiseerde praktische bedrijfservaring zijn vereist.

BIJLAGE II-A

**LONEN PER 1 JULI 2003**

(in deze tabel is de structurele verhoging per 1 juli 2003 (1,25%) verwerkt)

**per week**

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
per week						
16 jaar (52,5%)	201,98	205,83	210,77	218,01	229,32	245,54
17 jaar (60,0%)	230,84	235,23	240,88	249,16	262,08	280,61
18 jaar (67,5%)	259,69	264,63	270,99	280,30	294,84	315,69
19 jaar (75,0%)	288,55	294,04	301,10	311,45	327,60	350,77
20 jaar (82,5%)	317,40	323,44	331,20	342,59	360,36	385,84
21 jaar (90,0%)	346,26	352,85	361,31	373,73	393,12	420,92
22 jaar (100%)	384,73	392,05	401,46	415,26	436,80	467,69
1 functiejaar		397,93	407,48	421,49	443,35	474,71
2 functiejaren		403,81	413,50	427,72	449,90	481,72
3 functiejaren			419,53	433,95	456,46	488,74
4 functiejaren				440,18	463,01	495,75

**Respectievelijk per maand**

Leeftijd	I	II	III	IV	V	VI
per maand						
16 jaar (52,5%)	875,26	891,91	913,32	944,72	993,72	1063,99
17 jaar (60,0%)	1000,30	1019,33	1043,80	1079,68	1135,68	1215,99
18 jaar (67,5%)	1125,34	1146,75	1174,27	1214,64	1277,64	1367,99
19 jaar (75,0%)	1250,37	1274,16	1304,75	1349,60	1419,60	1519,99
20 jaar (82,5%)	1375,41	1401,58	1435,22	1484,55	1561,56	1671,99
21 jaar (90,0%)	1500,45	1529,00	1565,69	1619,51	1703,52	1823,99
22 jaar (100%)	1667,16	1698,88	1739,66	1799,46	1892,80	2026,66
1 functiejaar		1724,37	1765,75	1826,45	1921,19	2057,06
2 functiejaren		1749,85	1791,85	1853,44	1949,58	2087,46
3 functiejaren			1817,94	1880,44	1977,98	2117,86
4 functiejaren				1907,43	2006,37	2148,26



**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**Instromschaal**

---

per week	
23 jaar	332,98
22 jaar	298,69
21 jaar	256,51
20 jaar	217,55
19 jaar	185,70
18 jaar	160,97
17 jaar	139,70
16 jaar	121,99
respectievelijk per maand	
23 jaar	1442,91
22 jaar	1294,32
21 jaar	1111,54
20 jaar	942,72
19 jaar	804,70
18 jaar	697,54
17 jaar	605,37
16 jaar	528,62

---

BIJLAGE IIIA

**MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD**

..... gevestigd te ..... verder te noemen „werkgever”  
en  
..... geboren op ..... wonende te ..... verder te noemen „werknemer”  
verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

1. De werknemer treedt met ingang van . voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van . eerste twee maanden/8 weken van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van . t/m . kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.
3. Na de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen met inachtneming van de bepalingen hieromtrent in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Pluimveeindustrie.
4. De functie is ingedeeld in loongroep .... schaaalsalaris bedraagt € .... maand/periode en zal, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, maandelijks/per periode worden uitbetaald.
5. De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt ..... uur.  
(Eventueel, per kalenderjaar worden .. roostervrije uren toegekend.)  
Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdregeling.  
De werkgever is gerechtigd wijziging in de werktijden aan te brengen, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe noodzaken en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
8. (Eventueel)  
Op deze arbeidsovereenkomst zijn verder de volgende, bijzondere, voorwaarden van toepassing: .....

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.  
..... (plaats) ..... (werknemer)  
(werkgever) (werknemer)

Bij minderjarigheid:

De mede-ondergetekende . verklaart, in zijn hoedanigheid van de wettelijke vertegenwoordiger van de werknemer, akkoord te gaan met de inhoud van bovengenoemde overeenkomst en de werknemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

De wettelijke vertegenwoordiger:

.....

\* doorhalen wat niet van toepassing is.

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE IIIB

**MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**  
..... gevestigd te ..... te noemen „werkgever”  
en  
..... op ..... wonende te ..... verder te noemen  
„werknemer”  
verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

1. De werknemer treedt met ingang van .. voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van . te . (plaats). Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van . weken/maanden/jaren en eindigt derhalve, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op . Proeftijd: de eerste maand/4 weken van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van .. t/m .. kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.
3. (Eventueel)  
Tussentijdse beëindiging: na de proeftijd kunnen de werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging tussentijds beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Het einde van de arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van een maand/periode.
4. De functie is ingedeeld in loongroep . schaalsalaris bedraagt € . per maand/periode en zal, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, maandelijks/per periode worden uitbetaald.
5. De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt ..... uur. (Eventueel per kalenderjaar worden .. roostervrije uren toegekend.) Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdregeling.  
De werkgever is gerechtigd wijziging in de werktijden aan te brengen, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe noodzakelijk en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
8. Evt. Op deze arbeidsovereenkomst zijn verder de volgende, bijzondere, voorwaarden van toepassing: .....

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.  
..... (plaats) ..... (datum)  
(werkgever) (werknemer)

Bij minderjarigheid:  
De mede-ondergetekende . verklaart, in zijn hoedanigheid van de wettelijke vertegenwoordiger van de werknemer, akkoord te gaan met de

inhoud van bovengenoemde overeenkomst en de werknemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

De wettelijke vertegenwoordiger:

.....  
\* doorhalen wat niet van toepassing is.

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE IVA

**Controleregels bij ziekte**

**I. Ziekmelding**

- a. De werknemer dient zich bij ziekte voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij zijn directe leidinggevende. Dit dient telefonisch te geschieden. Melding moet hierbij worden gemaakt van de aard van de ziekte en de te verwachten duur.
- b. De werknemer dient binnen 24 uur een zogenaamde „eigen verklaring” in te vullen en op te sturen naar de Arbodienst.

**II. Maak contact mogelijk**

- a. De werknemer 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:  
’s morgens tot 10.00 uur en  
’s middags van 12.00 tot 14.30 uur.
- 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.

**III. Genezing niet belemmeren**

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

**IV. 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 controlerende instantie.
- c. De werknemer dient aan de arts de controlerende instantie de nodige inlichtingen te verschaffen, respectievelijk een benodigd geneeskundig onderzoek mogelijk te maken.

## **V. Hervatten bij herstel**

- a. De werknemer dient bij herstel het werk te hervatten. De werknemer dient zich tijdig bij de directe leidinggevende te melden voor deze werkhervatting.

Indien de werknemer het werk niet hervat, dient dit gemeld te worden aan de controlerende instantie en dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de controlerende instantie te verschijnen.

- b. Indien de werknemer het werk staakt binnen drie dagen na werkhervatting, dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de controlerende instantie te verschijnen.

In het geval de werknemer bezwaar maakt tegen de herstelverklaring, dient de werknemer de bezwaren terstond aan de arts van de controlerende instantie kenbaar te maken. In het geval het werk niet wordt hervat, zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens binnen 24 uur schriftelijk een arts van het betreffende uitvoeringsorgaan 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.

## **VI Hervatting op therapeutische basis**

Arbeidsongeschikte werknemers die op eigen verzoek of op advies van de arbo-arts het werk op therapeutische basis hervatten, zullen in de gelegenheid worden gesteld hun eigen of passende werkzaamheden te verrichten, waarbij daadwerkelijk rekening gehouden wordt met de medische beperkingen. Teneinde te voorkomen dat werknemers door de dagelijkse werkdruk toch genoodzaakt zijn volledig te presteren, zal vooraf een werkhervattingsplan worden opgesteld waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- de arbo-arts stelt de mate van belastbaarheid van de werknemer vast, waarbij zo concreet mogelijk wordt vastgelegd welke werkzaamheden wel en niet door de werknemer kunnen worden verricht en zo mogelijk de periode waarvoor de beperking geldt;
- in overleg met de arbo-arts stellen de directe leidinggevende, de personeelsfunctionaris en de betrokken werknemer vast in welke functie de werknemer zijn werkzaamheden gaat hervatten en welke taken de werknemer binnen die functie wel en niet kan verrichten;
- indien de werkhervatting tijdelijk geschiedt in een afdeling die ressorteert onder een andere leidinggevende, dan worden zowel de leidinggevende van die afdeling als de eigen directe leidinggevende over de afspraak inzake de therapeutische hervatting geïnformeerd.

## **VII Opbouw en afschrijving vakantiedagen bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid**

1. Bij 100% werken 100% opbouw en afschrijving.

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid korter dan 6 maanden 100% opbouw. Geen afschrijving bij volledige arbeidsongeschiktheid.
3. Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid alleen opbouw over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid.
4. Geen afschrijving van vakantiedagen indien tijdens de periode van volledige arbeidsongeschiktheid met toestemming van de Arbo-arts vakantie wordt genoten.  
(Toelichting: indien een vakantie direct vooraf wordt gegaan door een periode van volledige arbeidsongeschiktheid en direct wordt gevolgd door een periode van volledige arbeidsongeschiktheid om dezelfde reden of oorzaak, wordt deze periode aangemerkt als een doorlopende periode van arbeidsongeschiktheid. Derhalve kunnen er geen vakantiedagen worden afgeschreven conform artikel 635 BW.)
5. Indien arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens de vakantie geen afschrijving van vakantiedagen, indien vakantie moet worden afgebroken vanaf het moment van afbreken vakantie.
6. Indien gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid dan opbouw en afschrijving naar rato van het percentage arbeidsongeschiktheid indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 6 maanden.

## BIJLAGE IVB

### Omschrijving van het voorzieningenpakket

- a. Periodiek medisch onderzoek  
Eens in de 3 jaar een periodiek medisch onderzoek, waaronder begrepen een opleidings-, arbeids-, en gezondheids-anamnese(onderzoek). Precieze inhoud van dit onderzoek is afhankelijk van de functie en de leeftijd. Bepaling van lengte, gewicht, gezichtsvermogen, gehoorfunctie en longfunctie.  
Advisering door de bedrijfsarts voor de gezondheidsrisico's van de functie.  
Bovendien onderzoek naar de gezondheidsbeleving en de werkbeleving.
- b. Spreekuur  
Spreekuur van de Arbodienst ter toetsing van de gezondheid en gezondheidsbeleving en de beïnvloeding daarvan door het werk.  
Advisering en het zonedig helpen oplossen van problemen in de werksituatie.
- c. Werkplekonderzoek  
Het werkplekonderzoek is te verdelen in:
  - Algemeen verkennend werkplekonderzoek: globaal inzicht krijgen in de belasting van het werk en de werkomstandigheden.
  - Gericht periodiek werkplekonderzoek: regelmatig werkplekonderzoek gericht op een bepaald aspect. In de eerste fase moet dit onderzoek zich concentreren op lawaai en lichamelijke belasting (ergonomie).
  - Vervolg op gericht werkplekonderzoek: andere aspecten die naar voren gekomen zijn in het verkennend werkplekonderzoek.

De Arbodienst rapporteert schriftelijk aan de directie en de betrokken werknemers en de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf.
- d. Voorlichting en advisering  
De Arbodienst geeft voorlichting en advies aan werknemers en bedrijf over gezondheid en arbeidsomstandigheden. De Arbodienst rapporteert schriftelijk aan de betrokken werknemers, de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf en de directie.



**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE V

**Bijzonder Dagloonbesluit d.d. 1 april 1998**

Door de Sociale commissie van het Bedrijfschap Pluimveehandel en -industrie is per 1 april 1998 de navolgende tekst van het Bijzonder Dagloonbesluit vastgelegd. Dit besluit luidt als volgt.

Artikel 1

Indien de werknemer laatstelijk voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid werkzaam was in een bij de bedrijfsvereniging aangesloten bedrijf en gedurende het gehele jaar of nagenoeg het gehele jaar, onmiddellijk aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid voorafgaande, regelmatig overwerk heeft verricht in verband met de aanvoer, de be- en/of verwerking en/of het vervoer van vee en/of het vervoer van vee en/of vlees, wordt tevens tot het dagloon gerekend de vergoeding voor overwerk, die hij in de 13 kalender- of loonweken, onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid gemiddeld heeft genoten over in die periode gelegen dagen, waarop hij gedurende tenminste de voor hem normale werktijd in de laatste dienstbetrekking werkzaam was.

Artikel 2

1. Het volgens de algemene dagloonregelingen berekende dagloon van een werknemer, die laatstelijk voor ontstaan van de ongeschiktheid tot werken werkzaam was in een bij de bedrijfsvereniging aangesloten bedrijf en die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend overwerk verricht in verband met de aanvoer, de be- en/of verwerking en/of het vervoer van vee en/of vlees gedurende één of meer jaarlijks terugkerende periode(s) wordt over de dagen, gelegen binnen deze periode(s) verhoogd met een toeslag. Het in dit lid bepaalde geldt niet, indien artikel 12 of 13 van de algemene dagloonregelingen van toepassing is.
2. De toeslag, als bedoeld in het vorige lid, wordt vastgesteld op het bedrag, dat de werknemer in de week waarin hij over één of meer dagen ziekingeld ontvangt in het bedrijf waarin hij laatstelijk werkzaam was, gemiddeld per dag met overwerk als bedoeld in lid 1 had kunnen verdienen, indien hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

NB:

Onder nagenoeg het gehele jaar moet worden verstaan minimaal 37 weken. Als week wordt aangemerkt een periode van vijf werkdagen waarin minimaal één dag is gewerkt. Indien een werknemer minder dan

een vol jaar bij de betreffende werkgever in dienst is, wordt aan de bepaling van nagenoeg het gehele jaar voldaan, indien over tenminste 37/52 van het aantal weken dat het dienstverband duurt, is overgewerkt.

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE VI

**Studiekostenregeling**

De inhoud en procedure van de studiekostenregeling als bedoeld in artikel 37, lid 5 is als volgt.

Een werknemer gaat met een scholingsvoorstel naar zijn werkgever. Indien de werkgever dit voorstel afwijst kan de werknemer een individuele subsidieaanvraag kan doen bij het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie (OFP). Het OFP benadert de betrokken werkgever met het verzoek een scholingsplan in te dienen. Indien een reactie op dit verzoek uitblijft zal na 2 maanden het verzoek op zijn merites worden beoordeeld.

Indien aan de voorwaarden wordt voldaan, zal door OFP aan de werknemer een subsidie worden verleend van 100% van de kosten voor cursus-, examen- en reiskosten voor een vakgerichte studie en van 75% van genoemde kosten voor een sectorgerichte studie.

## BIJLAGE VII

### **REGELING VERLOFSPAREN (IN GELD) VOOR WERKNEMERS IN DE PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE**

Deze regeling is een nadere uitwerking van het bepaalde in artikel 35, lid 13 van de Collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie.

#### Artikel 1

##### **Definities**

In deze regeling wordt verstaan onder:

CAO:

de Collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie regeling;

de Regeling verlofsparen (in geld) voor werknemers in de pluimveeverwerkende industrie werkgever;

de werkgever als bedoeld in de CAO werknemer;

de werknemer als bedoeld in de CAO

Georganiseerd Overleg:

het Georganiseerd overleg, dat is betrokken bij de totstandkoming van de CAO deelnemer:

de werknemer die aan de regeling deelneemt financiële instelling:

de instelling, zijnde een rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid die een spaarrekening publiek mag aanbieden en waar de spaarrekening wordt ondergebracht op een geblokkeerde verlofspaarrekening

#### Artikel 2

##### **Algemene bepalingen**

##### 1. Doelstelling

De regeling heeft als doelstelling de werknemers in staat te stellen verlofrechten te sparen en gespaard verlof op te nemen.

Gespaarde verlofrechten worden ondergebracht op een geblokkeerde verlofspaarrekening bij een financiële instelling. (Deze instelling dient met betrekking tot de heffing van vennootschapsbelasting de verplichtingen te rekenen tot het binnenlandse ondernemingsvermogen).

##### 2. Openstelling en deelneming

De regeling staat open voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een contract voor bepaalde tijd van minstens twee jaar.

Deelname aan de regeling door werknemer is vrijwillig.

De werknemer dient schriftelijk te verklaren dat hij geen aanspraken ingevolge van een regeling voor verlofsparen heeft bij één of meer

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gewezen inhoudingsplichtigen of, zo hij deze wel heeft, wat de omvang daarvan is.

De werkgever kan in individuele gevallen en beargumenteerd een werknemer uitsluiten van deelname.

Per onderneming dient de instelling te worden vermeld waar het geld wordt afgezonderd.

3. Deeltijders

Voor werknemers in deeltijd gelden de rechten in de regeling op overeenkomstige wijze, voor zover het maximumtegoed van de verlofspaarregeling niet is overschreden (zie onder artikel 3.1).

4. Verlofspaarrekening

Voor de werknemer wordt bij deelname door de werkgever een geblokkeerde verlofspaarrekening geopend bij een financiële instelling.

Op deze rekening worden de ingelegde en opgenomen aanspraken in geld geboekt. Deze administratie wordt op zodanige wijze gevoerd, dat op elk moment het saldo per individuele werknemer kan worden opgevraagd.

De rente die op deze rekening wordt ontvangen wordt bij het tegoed van de deelnemer bijgeschreven.

5. Aanspraken

De deelnemer heeft aanspraak op de reservering van zijn saldo, waarmee hij te zijner tijd verlof kan opnemen.

Aanspraken kunnen niet worden vervreemd, afgekocht of prijsgegeven, danwel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden.

Indien in strijd met de regeling over een tegoed wordt beschikt, zal de gehele aanspraak worden belast als loon uit een vroegere dienstbetrekking.

Artikel 3

**Inleg verlofspaarrekening (in geld)**

1. Spaarbronnen

De werknemer kan jaarlijks de volgende inkomensbronnen aanwenden als inleg ten behoeve van de rekening:

- de bovenwettelijke vakantiedagen;
- de ADV-dagen;

- de door de werknemer op verzoek van de werkgever gewerkte overuren;
- overwerkcompensatie;
- vervangend vrij feestdagen
- overige compensatiedagen.
- seniorendagen, met het volgende aan de leeftijd gerelateerde maximum:
  - leeftijd van 50 tot en met 54 jaar: 2 dagen; leeftijd van 55 jaar: 5 dagen; leeftijd van 56 jaar: 4 dagen; leeftijd van 57 jaar: 3 dagen; leeftijd van 58 jaar: 2 dagen en leeftijd van 59 jaar: 1 dag.

Ten aanzien van de inleg geldt het wettelijke maximum, dat wil zeggen 10% van het loon in het kalenderjaar, indien het saldo van de spaarrekening (inclusief rente) het loon op jaarbasis gerelateerd aan het laatste in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon nog niet te boven gaat.

## 2. Tijdstip van inleg

Inleg gebaseerd op bovenwettelijke vakantiedagen, ADV-dagen en seniorendagen wordt eenmaal per jaar mogelijk gemaakt. De werknemer zal de werkgever voor 1 december voorafgaand aan het jaar waarop de vakantieaanspraken worden verleend verzoeken welk aantal dagen wordt ingelegd. Registratie vindt plaats in geld.

In afwijking van het voorafgaande is voor het jaar 2002 de inleg mogelijk binnen een maand na vaststelling van deze regeling.

Over gewerkte overuren wordt een afspraak gemaakt, waarbij de werknemer de keus heeft deze uren aan te wenden voor inleg in de spaarrekening danwel deze uren in geld uit te keren. Deze keus geldt eveneens voor de overwerktoeslag.

## 3. Wijze van inleg

Op het moment van inleg wordt het aantal uren dat de deelnemer inlegt ten behoeve van de spaarregeling omgerekend in een geldbedrag. Dit bedrag komt als volgt tot stand. Een uur wordt berekend door het weekloon van de deelnemer te delen door 40, vermeerderd met de vakantietoeslag. Het berekende bedrag, verminderd met de van toepassing zijnde premies Sociale Verzekeringen, wordt ingelegd op de geblokkeerde verlofspaarrekening bij de financiële instelling.

## 4. Verjaringstermijn en maximum tegoed

De verlofspaarregeling (in geld) kent geen verjaringstermijn. Het maximum spaartegoed bedraagt 100% van het jaarloon van de deelnemer.

## Artikel 4

### **Verlof**

#### 1. Soorten verlof

## **Pluimveeverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

De deelnemer heeft de mogelijkheid om verlof op te nemen voor vrije tijd, waarbij geen beperking van de doelen is gesteld. Wel wordt ter indicatie een aantal mogelijke doelen genoemd:

- zorgverlof;
- studieverlof;
- scholingsverlof;
- opfrisverlof;
- herbezinnings- en oriëntatieverlof.

### **2. Overleg over opname van het verlof/aanvraagprocedure**

De zeggenschap over het tijdstip waarop het spaarverlof wordt opgenomen ligt in beginsel bij de werknemer. Het is zijn verloffrecht. Het opnemen van verlof geschiedt in overleg tussen werkgever en deelnemer.

De deelnemer dient zes maanden voorafgaand aan de door hem gewenste ingangsdatum van het verlof een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden en het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kon worden voorzien. De werkgever stemt in met het verlof, tenzij zwaarwichtige bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten. In dat geval deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd aan de deelnemer mee binnen één maand na ontvangst van het verzoek daartoe. In voorkomend geval wordt dan in onderling overleg een alternatief vastgesteld.

### **3. Verlofduur**

De werknemer heeft recht op het opnemen van een aaneengesloten verlofperiode. Het verlof kan volledig of in deeltijd worden opgenomen. De deelnemer kan verlof opnemen voor zover het saldo dat toelaat.

De verlofduur wordt door de deelnemer in overleg met de werkgever bepaald.

Het verlof kan echter niet worden genoten binnen een jaar voorafgaand aan de ingang van de vervroegde uittredingsregeling of een (pre)pensioenregeling.

### **4. Opname van de geblokkeerde verlofspaarregeling**

De werkgever en werknemer machtigen gezamenlijk de financiële instelling om (een deel van) het saldo van het op te nemen verlof gedurende de verloftermijn per betaalperiode aan de werkgever te storten op de rekening van de werkgever.

Het verlof wordt berekend op basis van het op het moment van

opname geldende weekloon van de deelnemer, vermeerderd met de vakantietoeslag, gedeeld door 40. Het totaal aantal uren op te nemen verlof wordt omgerekend naar het bedrag dat op basis van bovenstaande berekening aan geld benodigd is. Het maximum aan verlof bedraagt maximaal het aantal uren dat het saldo toelaat.

#### Artikel 5

##### **Uitkering en arbeidsvoorwaarden tijdens verlof**

1. Loon  
Tijdens het verlof wordt uit het tegoed het vaste salaris doorbetaald. Ook bijdragen voor pensioenopbouw en verzekering tegen ziektekosten lopen tijdens de verlofperiode gewoon door.
2. Onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen  
Ten aanzien van onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen zoals tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer en consignatietoeslag geldt hetgeen ter zake is bepaald in de respectieve regelingen.
3. Ziekte tijdens het verlof  
Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de verlofperiode, worden de verlofdagen in principe niet in mindering gebracht op het spaartegoed. Bij ziekte tijdens het verlof geldt de verzuimprocedure als genoemd in artikel 38, lid 2 van de CAO.
4. Opbouw vakantie  
Tijdens het spaarverlof gaat de opbouw van vakantie- en ADV-dagen op normale wijze door.
5. Werkzaamheden voor derden  
Het is werknemer niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten tijdens het verlof, tenzij de werkgever hem van te voren schriftelijk toestemming hiervoor heeft verleend.
6. Terugkeer in oude functie  
Tijdens het verlof blijft de arbeidsovereenkomst onveranderd in stand. De deelnemer wordt na afloop van het spaarverlof herplaatst in het bedrijf; indien mogelijk in de eigen functie.

#### Artikel 6

##### **Beëindiging deelneming**

1. De deelnemer kan deelname aan de regeling vrijwillig beëindigen. Het tijdstip van beëindiging wordt in onderling overleg tussen deel-



**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

nemer en werkgever bepaald. Het verlofsaldo kan in principe alleen worden opgenomen in de vorm van verlof. Bij een positief saldo op het moment van vrijwillige beëindiging wordt de periode waarin het resterende verlof zal worden genoten vastgesteld.

2. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst kan, in onderling overleg, het saldo bij een nieuwe werkgever onder dezelfde voorwaarden worden ondergebracht.  
Tevens kan een eventueel eindsaldo – binnen de fiscale grenzen ter zake – worden omgezet in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling of een regeling voor vervroegde uittreding; danwel worden uitgekeerd in geld.  
(N.B.: In dat laatste geval dient het saldo te worden belast als loon uit vroegere dienstbetrekking.)
3. Bij het overlijden van de deelnemer wordt een eventueel saldo op de rekening uitgekeerd in geld aan de erfgenamen van de overleden deelnemer.

Artikel 7

**Bedrijfsbeëindiging/faillissement**

Indien door bedrijfsbeëindiging of faillissement overmaking aan de werkgever niet mogelijk is, kan de financiële instelling, waar de verlofspaarrekening is ondergebracht, het verlofspaarloon overmaken naar de werknemer. In dit geval is op grond van de Wet loonbelasting 1964 juncto de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 de instelling inhoudingsplichtige.

Artikel 8

**Administratie/Informatievoorziening**

De deelnemer ontvangt na elke mutatie (zowel inleg als opname), doch minimaal een maal per jaar, een overzicht van het actuele saldo van de verlofspaarrekening.

## Artikel 10

### **Onvoorziene gevallen**

In die gevallen waarin toepassing van de regeling leidt tot een individueel onredelijke situatie, wordt in overleg met de werknemer een oplossing gevonden die past in de geest van de regeling.

In alle overige gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist het Georganiseerd Overleg.

**Pluimveeverwerkende Industrie 2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 april 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 mei 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 15 april 2004

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De Directeur Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

mr. M. H. M. van der Goes.