

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 15 SEPTEMBER 2003 TOT  
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SOCIALE  
BEGELEIDINGSREGELING PLUIMVEEVERWERKENDE  
INDUSTRIE**

AI Nr. 9983

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 17-09-2003, nr. 179

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Sociale Zaken Pluimvee Industrie namens de overige 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 (NEPLUVI);

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 en V is bepaald:

## HOOFDSTUK 1

### ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1

##### **Begripsbepaling**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- **Werkgever:**  
een natuurlijk of rechtspersoon, die een onderneming drijft, met activiteiten, die vallen onder de werkingsfeer zoals deze in artikel 2 is omschreven
- **Werknemer:**  
een ieder in dienst van de werkgever met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- **Diensttijd:**  
de tijd, die de werknemer ononderbroken krachtens een of meer arbeidsovereenkomsten werkzaam is geweest bij de werkgever.
- **Maandsalaris:**  
het bruto maandinkomen, zijnde het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen en een eventuele persoonlijke toeslag conform artikel 17 lid 6 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende Industrie.
- **CAO:**  
de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie.
- **CAO Sociale Begeleidingsregeling:**  
de Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociale Begeleidingsregeling Pluimveeverwerkende Industrie.
- **Partijen:**  
Werknemers- én werkgeversorganisaties in de sector pluimvee verwerkende industrie.
- **Uitwisselbare functies/uitwisselbaarheid van functies:**  
functies die zoveel mogelijk aansluiten bij de kennis en ervaring van de werknemer en die in dezelfde salarisschaal of maximaal 1 salarisschaal lager zijn ingedeeld in de CAO.

#### Artikel 2

##### **Werkingsfeer**

1. Deze CAO Sociale Begeleidingsregeling is van toepassing op de onderneming c.q werkgever, 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

**Pluimveeverwerkende industrie**  
**Sociale Begeleidingsregeling 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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 gerangschikt onder de CAO Sociale Begeleidingsregeling, waartoe het merendeel van de activiteiten van deze onderneming behoort.
2. De CAO Sociale Begeleidingsregeling is van toepassing voor alle werknemers die op datum inwerkingtreding van de regeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met de in lid 1 bedoelde werkgever en van wie de functie/arbeitsplaats komt te vervallen als gevolg van Aviaire Influenza.
  3. Deze CAO Sociale Begeleidingsregeling is niet van toepassing in het geval dat:
    - werknemers weigeren mee te werken aan de verkorte procedure als bedoeld in Bijlage C van het Ontslagbesluit bij het CWI, tenzij hun weigering is gebaseerd op inhoudelijk gemotiveerd verweer tegen de ontslagaanvraag;
    - werknemers weigeren andere passende arbeid binnen het bedrijf of concern te aanvaarden, tenzij hun weigering is gebaseerd op en past binnen de richtlijn passende arbeid 1996;
    - er sprake is van ontslag om een andere (bijvoorbeeld: dringende) reden;
    - een bedrijf al een beter sociaal plan heeft;
    - het betreft werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
    - het betreft de (statutair) directeur en de directeur groot-aandeelhouder.

Artikel 3

**Begeleidingscommissie**

- a. Door partijen wordt een Begeleidingscommissie, bestaande uit 2 werkgevers- en 2 werknemersleden, ingesteld welke toeziet op de toepassing en uitvoering van deze CAO Sociale Begeleidingsregeling.
- b. De Begeleidingscommissie heeft tot taak:

- toezicht te houden op de uitvoering van deze CAO Sociale Begeleidingsregeling;
  - aan de partijen advies uit te brengen over gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, dan wel indien de toepassing ervan in individuele gevallen tot onbillijke situaties zou leiden;
  - afgeven van de brancheverklaring.
- c. De werkgever en werknemer verschaffen desgewenst de Begeleidingscommissie alle informatie en voorzieningen welke redelijkerwijs noodzakelijk zijn.
- d. De Begeleidingscommissie is bevoegd om gevraagd en ongevraagd aan de werkgever en de werknemer advies uit te brengen. Voor de werkgever en de werknemer zal een advies van de Begeleidingscommissie van zwaarwegende betekenis zijn.
- e. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding tegenover derden van alle persoonlijke gegevens, waarover zij in het kader van de uitoefening van hun taken beschikken. De leden zullen zakelijke gegevens omtrent de werkgever eveneens vertrouwelijk behandelen.

#### Artikel 4

#### **Hardheidsclausule**

In de gevallen waarin deze CAO Sociale Begeleidingsregeling niet voorziet dan wel de toepassing ervan leidt tot een individueel onbillijke situatie, zal de werkgever na overleg met de Begeleidingscommissie in voor de werknemer gunstige zin van deze regeling kunnen afwijken.

### HOOFDSTUK II

#### **BOVENTALLIGHEID**

#### Artikel 7

#### **Bezettingsoverzichten**

Bij elke onderneming is een overzicht van de personele bezetting per functie/vestigingsplaats/werkeenheid op leeftijd en dienstjaren beschikbaar.

In deze overzichten is per functie/vestigingsplaats/werkeenheid aangegeven hoeveel arbeidsplaatsen als gevolg van Aviaire Influenza komen te vervallen.

De vastgestelde boventalligheid in een functie/vestigingsplaats/werkeenheid zal worden verminderd met het aantal werknemers in

**Pluimveeverwerkende industrie  
Sociale Begeleidingsregeling 2003/2004  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dezelfde (uitwisselbare) functie/vestigingsplaats/werkeenheid, dat tussen 1 augustus 2003 en 1 juli 2004 met VUT, pré-pensioen of pensioen zal gaan.

Artikel 8

**Aanwijzing boventalligheid**

De werkgever stelt vast welke werknemer boventallig is. Bij deze vaststelling zal het volgende in ogenschouw worden genomen.

- a. De functie van een werknemer in een vestigingsplaats komt volledig te vervallen.
- b. De werknemers in een functie, welke in een betreffende vestigingsplaats komt te vervallen, worden aangewezen als boventallig. Daarbij zal rekening gehouden worden met uitwisselbaarheid van functies.
- c. Bij de bepaling van de boventalligheid wordt binnen de wettelijke kaders en regelingen het anciënniteits- en/of afspiegelingsbeginsel gehanteerd. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel is mogelijk na instemming van OR/PVT of de Begeleidingscommissie.

Artikel 9

**Melding en brancheverklaring**

1. Een onderneming die als gevolg van de Aviaire Influenza werknemers als boventallig wil aanwijzen zal dit melden bij de paritair samengestelde Begeleidingscommissie.
2. Bij deze melding aan de paritair samengestelde Begeleidingscommissie geeft werkgever aan wat de motieven zijn voor het ontslag met alle daarbij behorende gegevens. Alle aangeleverde gegevens worden uiterst vertrouwelijk behandeld.
3. De melding zal in principe binnen een week, doch uiterlijk in de tweede week na ontvangst leiden tot een brancheverklaring AI.
4. De brancheverklaring AI wordt afgegeven, als de werkgever aanneemelijk heeft gemaakt dat hij
  - in de problemen komt of is gekomen door de AI;
  - de maatregelen noodgedwongen moet uitvoeren;
  - zich houdt aan het Sociale Begeleidingsregeling 2003.

## Artikel 10

### **Informatie**

De werknemers die als boventallig worden aangewezen, zullen daarover schriftelijk en desgevraagd mondeling door de werkgever worden geïnformeerd.

## HOOFDSTUK III

### **ONTSLAGREGELINGEN**

## Artikel 11

### **Vroegtijdig vertrek**

De werknemer die is aangewezen als boventallig en vrijwillig zelf zijn dienstverband beëindigt voor de datum van ontslag maar uiterlijk 1 maand na aanzegging hiervan, ontvangt over de resterende opzegtermijn 50% van het maandsalaris.

## Artikel 12

### **Beëindiging arbeidsovereenkomst**

Wanneer de functie of arbeidsplaats als gevolg van de aanpassing van de organisatie is komen te vervallen zal een ontslagvergunning bij het CWI worden aangevraagd of een ontbindingsprocedure worden opgestart.

## Artikel 13

### **Ontslagvergunning via CWI**

Nadat de daarvoor vereiste vergunning van het CWI is verkregen wordt door de werkgever het dienstverband opgezegd met inachtneming van de voor de betrokken werknemer geldende opzegtermijn. De duur van de opzegtermijn is die zoals vastgelegd in artikel 6, tweede lid van de CAO met dien verstande dat in de brancheverklaring hiervan kan worden afgeweken in die zin dat het bepaalde in lid 4 van artikel 7:672 BW (één maand verkorting van de opzegtermijn) wél van toepassing is.

Artikel 14

**Ontbindingsprocedure bij de kantonrechter**

De werkgever kan na het verkrijgen van de brancheverklaring overgaan tot indiening van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de Kantonrechter.

Daarbij gelden de navolgende voorzieningen:

- a. Bij het einde van het dienstverband wordt de werknemer een bruto vergoeding uitgekeerd die overeenkomstig het gestelde in artikel 17 wordt berekend.
- b. Indien bij de ontbinding geen rekening is gehouden met de opzegtermijn, ontvangt de werknemer bij het einde van het dienstverband een vergoeding, gelijk aan het loon over de resterende fictieve opzegtermijn
- c. Voorts gelden de overige bepalingen en voorzieningen van deze Sociale Begeleidingsregeling.

Artikel 15

**Verplichting van de werknemer**

De werknemer aan wie ontslag is aangezegd zal:

- a. zich als werkzoekende laten inschrijven bij het CWI en deze inschrijving niet ongedaan maken voordat hij een passende dienstbetrekking heeft aanvaard;
- b. bij de daartoe bevoegde instelling de wettelijke uitkeringen aanvragen, waarop hij aanspraak kan maken;
- c. zich houden aan de regels die het CWI en de UWV in deze stellen.

Artikel 16

**Individuele regelingen**

Het resterende saldo van voorschotten, kortlopende leningen, auto-leningen e.d. welke door de werkgever zijn verstrekt, zijn bij het einde van het dienstverband onmiddellijk opvorderbaar. De afhandeling zal op een zodanige wijze plaatsvinden, dat de werknemer hierdoor niet in betalingsmoeilijkheden gebracht wordt.

Zonodig zal met de betrokken werknemer een individuele regeling worden getroffen.

## Artikel 17

### Bruto Vergoeding

1. De werknemer die boventallig is en aan wie geen passende functie kan worden aangeboden binnen het bedrijf of het concern, komt in aanmerking voor een bruto vergoeding vanwege de beëindiging van het dienstverband. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van leeftijd van de betrokken werknemer en de lengte van diens dienstverband. De datum van de beëindiging van het dienstverband is de peildatum en voor het dienstverband wordt een resterende periode van 6 maanden of meer afgerond op één dienstjaar.

**Tabel 1: Bruto vergoeding**

Leeftijd per datum einde dienstverband	Bruto Vergoeding
Tot 40 jaar	0,4 bruto maandsalaris per dienstjaar
40 tot 50 jaar	0,6 bruto maandsalaris per dienstjaar
50 jaar en ouder	0,8 bruto maandsalaris per dienstjaar

Onder bruto maandsalaris in tabel 1 wordt verstaan: het bruto maandinkomen als omschreven in de CAO vermeerderd met de vakantietoeslag

2. Indien werknemers in dienst van een werkgever die in het bezit is van een brancheverklaring, weigeren mee te werken aan deze verkorte procedure zonder dat zij inhoudelijk gemotiveerd verweer tegen de ontslagaanvraag aanvoeren, zal de bruto vergoeding worden verminderd met het bedrag van het salaris over de periode van de daardoor opgetreden verlenging van de behandelingsduur van de ontslagaanvraag tot maximaal één maandsalaris.
3. Op de bruto vergoeding zullen de wettelijk verplichte inhoudingen worden toegepast.

## Artikel 18

### Vakantirechten en Vakantietoeslag

De resterende vakantie rechten die een werknemer heeft opgebouwd tijdens het dienstverband worden in overleg opgenomen in de periode liggend tussen aanzeggen afloop dienstverband en einde dienstverband, tenzij dit in redelijkheid niet kan worden gevorderd.



**Pluimveeverwerkende industrie  
Sociale Begeleidingsregeling 2003/2004  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 vakantietoeslag heeft ontvangen, recht op 1/12 deel van de in artikel 27, het eerste lid, van de CAO bedoelde vakantietoeslag ad 8% van het bruto jaarinkomen.

Artikel 19

**Spaarregelingen**

De deelname aan de werknemersspaarregelingen eindigt per datum van het einde dienstverband.

Artikel 20

**Kinderopvang**

De regeling kinderopvang is niet meer van toepassing vanaf de datum van het einde dienstverband.

Artikel 21

**Sollicitatieverlof**

1. De werkgever zal alle voor de werknemer van belang zijnde gegevens voor zijn sollicitaties op zijn verzoek aan door hem aan te wijzen derden verstrekken.
2. De werknemer aan wie mededeling is gedaan dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen en die een andere werkkring zoekt kan vooruitlopend op zijn ontslag in redelijkheid betaald verzuim worden verleend voor sollicitatiebezoek. De nodige bewijsstukken moeten worden overgelegd.

## HOOFDSTUK IV

### **BEGELEIDINGS- EN BEMIDDELINGSPROJECT**

#### Artikel 23

De Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds Pluimveeverwerkende Industrie (OFP) zal een vacaturebank voor de pluimveevleessector opzetten. De boventallige werknemer zal op zijn verzoek worden geïnformeerd over openstaande vacatures binnen de sector. De bedrijven in de pluimveevleessector zullen aan deze voorrang geven indien aan de vereiste kwalificaties wordt voldaan, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

De werknemer die bemiddeling en begeleiding naar een andere baan wenst, dient dit kenbaar te maken aan het OFP. Het OFP zal deskundigen inschakelen welke in overleg met de werknemer een bemiddelings- en begeleidingstraject kunnen opstellen.

#### Artikel 24

Indien in verband met de overplaatsing of functiewijziging binnen de sector her-, bij- of omscholing noodzakelijk is, kan een beroep worden gedaan op de bedrijfstakscholingsregelingen of het opleidingsplan. De kosten hiervan zullen, voorzover het functiegebonden opleidingen betreft, tenminste voor 50% vergoed worden uit het Vormings- en Ontwikkelingsfonds Pluimveeverwerkende Industrie (OFP) dan wel uit ESF door SOV.

**Pluimveeverwerkende industrie  
Sociale Begeleidingsregeling 2003/2004  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 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

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 juli 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

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

's-Gravenhage, 15 september 2003

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*de wnd. Directeur Uitvoerings-  
taken, Juridische Zaken en  
Beleidsinformatie van de Arbeids-  
inspectie,*

Mr. M.H.M. van der Goes.