

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 25 AUGUSTUS 2004 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
VLEESWARENINDUSTRIE**

UAW Nr. 10219

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 27-08-2004, nr. 164

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Fonds Collectieve Belangen Vleeswarenindustrie namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: de Vereniging voor de Nederlandse Vleeswarenindustrie en de Vereniging van Nederlandse Baconfabrikanten;
Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie.

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:

HOOFDSTUK 1

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Werkingsfeer en Definities

1. Deze CAO is van toepassing op de in lid 2 genoemde (gedeelten van) ondernemingen.

In deze CAO wordt verstaan onder:

2. onderneming:
 - a. (gedeelten van) ondernemingen welke fabrieksmatig vlees (als bedoeld in artikel 2 van de Vleeskeuringswet van 25 juli 1919, Stb. 1919, 524) verduurzamen of toebereiden, al dan niet met andere stoffen vermengd, tenzij het verduurzamen of toebereiden uitsluitend door afkoelen of zouten geschiedt;
 - b. (gedeelten van) ondernemingen welke bacon bereiden;
3. werkgever:

de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming – als bedoeld onder lid 2 – drijft;
5. werknemer:

een ieder die in dienst van de werkgever uitsluitend of in hoofdzaak belast is met werkzaamheden als omschreven in bijlage I.
Als werknemer in de zin van deze CAO worden niet beschouwd vakantiewerkers, waaronder worden verstaan scholieren of studenten die gedurende de voor hen geldende vakantieperiodes in dienst zijn van de werkgever. Voor wat betreft de portiers zijn de artikelen 4, 6, 16 t/m 21 en 29 niet van toepassing;
6. partner:
 - de echtgenoot of echtgenote van de werknemer;
 - de bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer;
 - de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding heeft; dit dient te blijken uit een notariële samenlevingsovereenkomst;
7. vakvolwassen werknemer:

de werknemer die over de vereiste kennis en ervaring beschikt;
8. dienstrooster:

een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

mers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;

9. ploegenarbeid:
arbeid die afwisselend in een etmaal, in regelmatig weerkerende volgorde door twee of meer ploegen wordt verricht;
10. vaste commissie:
een door contractanten van deze CAO ingestelde commissie die paritair is samengesteld, ter bevordering van de eenvormige uitleg en toepassing van de bepalingen van deze CAO en ter voorkoming van geschillen omtrent de uitlegging en toepassing daarvan;
11. gehandicapte werknemer:
onder gehandicapte werknemer wordt verstaan de arbeidsgehandicapte werknemer in de zin van de Wet (re)integratie Arbeidsgehandicapten (wet REA);
12. uitbeenploegen:
onder uitbeenploegen worden verstaan ondernemingen gedreven door rechtspersonen of natuurlijke personen, die voor ondernemingen zoals omschreven in artikel 1, lid 2, op contractbasis uitbeenwerk verrichten;
13. basis uurloon:
het schaalsalaris zoals is bepaald in bijlage II;
14. basis weeksalaris:
het salaris per week afgerond op Eurocenten, dat wordt berekend door het basis uurloon te vermenigvuldigen met de factor 36;
15. basis periodesalaris:
het salaris per 4 weken (exclusief een eventuele 53e week) afgerond op Eurocenten, dat wordt berekend door het basis uurloon te vermenigvuldigen met 144;
16. basis maandsalaris:
het salaris per kalendermaand afgerond op Eurocenten, dat wordt berekend door het basis uurloon te vermenigvuldigen met de bruto arbeidsduur op jaarbasis ingevolge artikel 4 gedeeld door 12 maanden.

HOOFDSTUK 2

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2

Inhoud arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk in tweevoud opgemaakt en door werkgever en werknemer ondertekend. In de arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval vermeld:

- a. De datum van indiensttreding en het tijdvak van de proeftijd;
- b. De functie en het salaris;
- c. De functiegroep en de functiejaarschaal;
- d. De (gemiddelde) arbeidsduur per week;
- e. De standplaats;
- f. Of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegeven wanneer of in welk geval deze eindigt;
- g. De toepasselijkheid van een pensioenregeling;

Artikel 3

Proeftijd

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

Artikel 4

Arbeidsduur

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

Vleeswarenindustrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,2 uren.
De bruto arbeidsduur bedraagt in 2004 1886,4 uren.

De netto arbeidsduur op jaarbasis bij een volledig dienstverband bedraagt:

- het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar vermenigvuldigd met 7,2 uren, verminderd met de vakantie-uren als bedoeld in artikel 30 lid 1,
- verminderd met het aantal feestdagen als bedoeld in artikel 29 voor zover deze feestdagen niet op een zaterdag of zondag vallen, vermenigvuldigd met 7,2 uren. De netto arbeidsduur bedraagt in 2004 1677,6 uren.

De standaard arbeidsduur per dag bedraagt 7,2 uren. Indien de werkgever feitelijk een dienstrooster toepast met een afwijkende arbeidsduur per dag, mag ook deze afwijkende waarde als berekeningsgrondslag worden gehanteerd, mits het aantal te werken uren jaarlijks gelijk blijft.

2. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt maximaal 9 uur per werkdag of dienst en niet minder dan 32 uur per week en niet meer dan 42 uur per week. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt niet meer dan 468 uur per kwartaal danwel 936 uur per half jaar.
3. Voor werknemers in dagdienst ligt de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur. Voor werknemers die niet in de dagdienst arbeid verrichten ligt de normale arbeidsduur tussen de tijdstippen van opkomen en afgaan volgens het dan geldende dienstrooster.
4. Dienstroosters worden steeds 4 weken voor de ingangsdatum vastgesteld. Een en ander met uitzondering van het aantal te werken uren per dag, dat minimaal een week tevoren zal worden vastgesteld.
5. De tijdsruimte tussen de aanvangs- en eindtijd voor de dagdienst mag maximaal 10 uur bedragen. De werkgever mag met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging deze ruimte tot ten hoogste 11 uur uitbreiden. De aanvang van de dagdienst zal niet later plaatsvinden dan 9.00 uur, tenzij met de onder-

nemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging binnen een vastgesteld rooster een ander aanvangstijdstip wordt afgesproken.

6. Indien dringende werkzaamheden dit noodzakelijk maken kan in een afdeling of afdelingen, na overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, van de sub 1 t/m 4 genoemde verdeling van de normale arbeidsduur worden afgeweken, in welk geval de arbeidsduur over maandag t/m zaterdag kan worden verdeeld.
7. Per onderneming kan in overleg met de vakbonden van het in dit artikel overeengekomene worden afgeweken. Bij overmachtsituaties zullen partijen streven naar zodanige oplossingen, dat de bedrijfschade en daarmee mogelijke gevolgen voor werkgelegenheid zo goed mogelijk worden opgevangen.
8. Arbeidsduur oudere werknemers
Werknemers van 60 jaar en ouder mogen een halve dag per week korter werken, met behoud van loon. Het is de bedoeling dat per week een halve dag korter wordt gewerkt en dus niet dat deze tijd wordt opgespaard.

Artikel 5

Deeltijd

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken in deeltijd te mogen werken. De werkgever zal een dergelijk verzoek honoreren, tenzij een normale bedrijfsvoering zich daartegen verzet.
2. Bij het werken in deeltijd zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.
3. Deeltijders die meer uren maken dan contractueel is overeengekomen, worden gelijk behandeld met voltijders. Over deze uren ontvangen zij vakantietoeslag en bouwen zij tevens vakantiepensioenrechten op.

Artikel 6

Werkkleding

De werknemer ontvangt de benodigde werkkleding en werkschoeisel van de werkgever in bruikleen.

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

Nevenwerkzaamheden

De werkgever kan de werknemer verbieden een betaalde nevenfunctie uit te oefenen, als de werknemer door die werkzaamheden zijn eigen functie niet meer naar behoren kan vervullen. De werknemer is verplicht een betaalde nevenfunctie aan de werkgever te melden.

Artikel 9

Geheimhouding

De werknemer zal aan derden op geen enkele manier bedrijfsgegevens verstrekken die vertrouwelijk zijn of waarvan de werknemer redelijkerwijs het vertrouwelijk karakter moet begrijpen. Deze verplichting geldt ook als de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Artikel 10

(Pre-)pensioenregeling

1. Er geldt voor de werknemers onder deze CAO een (pre-)pensioenregeling. De voorwaarden van deze regeling zijn neergelegd in het (pre-)pensioenreglement. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de vlees- en vleeswarenindustrie en de gemakvoedingindustrie.
2. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof
Tijdens het wettelijk ouderschapsverlof zoals geregeld in art. 6:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg, zal de pensioenopbouw op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en werknemer worden voortgezet.

Artikel 12

Einde arbeidsovereenkomst

1. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt artikel 7:672 BW, tenzij hier in de volgende bepalingen uitdrukkelijk van is afge-
weken:
 - a. De opzegging geschiedt tegen het einde van de kalendermaand

- of tegen het einde van een 4-wekenperiode, afhankelijk van de betalingsperiode.
- b. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één betalingsperiode (een maand of 4-wekenperiode);
 - vijf jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: twee betalingsperiodes (twee maanden of 4-wekenperiodes);
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie betalingsperiodes (drie maanden of 4-wekenperiodes);
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier betalingsperiodes (vier maanden of 4-wekenperiodes).
 - c. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één betalingsperiode (een maand of 4-wekenperiode).
 - d. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één betalingsperiode (een maand of 4-wekenperiode), met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één betalingsperiode (een maand of 4-wekenperiode) bedraagt.
 - e. Ten aanzien van de werknemer die op 31 december 1998 45 jaar of ouder was en voor wie op grond van artikel XXI van de Wet flexibiliteit en zekerheid op dat moment een langere opzegtermijn gold, blijft de oude opzegtermijn voor de werkgever van kracht voor zover deze langer is dan het in lid 1 sub b bepaalde.
2. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 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 als bedoeld in art 7:678 en 7:679 BW;
 - e. door ontbinding door de kantonrechter op grond van art 7:685 BW;
 - f. met ingang van het (pre-)pensioen.
 3. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt de dienstbetrekking van rechtswege, zonder dat enige opzegging vereist is, op het moment dat de werknemer de norm pre-pensioenleeftijd heeft bereikt en een uitkeringsniveau van het pre-pensioen 85% van het laatstelijk vastgestelde pre-pensioenloon is bereikt, dan wel met de aanvang van de week respectievelijk maand, volgende op de 65e verjaardag van de werknemer.
 4. Artikel 670 lid 1 en 3 BW is niet van toepassing op werknemers met wie na het bereiken van de pre-pensioen of pensioengerechtigde leef-

tijd een arbeidsovereenkomst is aangegaan c.q. met wie de arbeidsovereenkomst in afwijking van het bij sub 3 bepaalde is voortgezet.

HOOFDSTUK 3

VERPLICHTINGEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Artikel 14

Overige verplichtingen

1. Overleg bij fusie en reorganisaties de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,zal de vakbonden en de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk inlichten omtrent de overwogen maatregelen en met de vakbonden overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen. De werkgever zal daarnaast uiteraard dienen te voldoen aan hetgeen de wet op de ondernemingsraden voorschrijft.
2. Periodiek overleg op ondernemingsniveau met vakbonden
Naast het overleg met de ondernemingsraad en rekening houdend met de positie van de ondernemingsraad, zullen minimaal éénmaal per half jaar rechtstreeks contacten tussen de werkgever en vakbonden plaatshebben.
 1. In deze gesprekken zal de werkgever informatie verstrekken die betrekking heeft op alle voorgenomen plannen – waaronder begrepen investeringsplannen – die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven en met name als ze aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich mee brengen. Bij deze besprekingen zal tevens het gebruikmaken van subsidieregelingen (Nationaal en Europees) betrokken worden.
 2. De werkgever zal tijdens dit periodiek overleg met de vakbonden informatie verstrekken over plannen of uitvoering van plannen met betrekking tot technologische ontwikkelingen en scholing in de onderneming.
 3. Tevens zal de werkgever ten minste twee maal per jaar de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het aantal werknemers in de onderneming, uitgesplitst per vestiging:

- met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - met een dienstverband voor bepaalde tijd;
 - werkzaam als uitzendkracht;
 - werknemers die op een andere manier feitelijk werkzaam zijn in de onderneming;
 - waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de flexibele contracten als bedoeld in lid 8 een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van de flexibele contracten op de peildata zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. Sociaal beleid
1. De werkgever zal de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging ten minste éénmaal per jaar schriftelijk inlichten en raadplegen omtrent het gevoerde en te voeren beleid op sociaal gebied. Hierbij zullen met name de volgende onderwerpen in de beschouwingen worden betrokken:
 - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - beoordelings-, beloningssystemen en overwerk;
 - de mogelijkheid van vervanging bij vervroegd uittreden.
 2. Het sociale verslag wordt ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging ter visie van het personeel gelegd of op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.
4. Vakbondsfaciliteiten
4. De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan de werknemer verzuim met behoud van loon toekennen in de volgende gevallen:
 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakbond opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakbond ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 2. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
 Het verzoek om vrijaf voor een der onder 1 en 2 van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakbond een week van tevoren schriftelijk bij de werkgever worden ingediend.
 5. Door de vakorganisatie aangewezen kaderleden in de onderneming kunnen een door CAO partijen in de Vleeswarenindustrie aangewezen opleidingsprogramma volgen, dat gericht is op verbetering van het overleg met betrekking tot de toepassing van de CAO in de onderneming.

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Werkgelegenheid
Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
 1. bij het ontstaan van vacatures binnen die onderneming, eerst de werknemers in de onderneming in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
 2. als onderdeel van het totale sociaal beleid in de onderneming bijzondere aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt;
 3. het verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken.
6. Wet REA
Met inachtneming van het bepaalde in de Wet REA zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.
Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de Wet REA. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen. Werkgever zal er naar streven dat 5% van de arbeidsplaatsen wordt ingenomen door gehandicapte werknemers.
7. Ongewenste intimiteiten
De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het bestrijden van ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie. Dit beleid zal per onderneming nader worden uitgewerkt.
8. Flexibele arbeidscontracten
 3. Onder flexibele arbeid als genoemd in lid 2 wordt verstaan het werk van:
 - a. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzondering van scholieren en/of andere vakantiewerkers gedurende de periode 1 juni tot 1 september;
 - b. uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers met uitzondering van scholieren en/of andere vakantiewerkers gedurende de periode 1 juni tot 1 september;

- c. uitbeentkrachten tewerkgesteld door of door bemiddeling van zogenoemde uitbeentploegen.

9. Interne scholing

1. Gedurende de looptijd van dit contract zal de werkgever ten behoeve van scholing een scholingsplan opstellen. Een afschrift hiervan wordt toegezonden aan het Sociaal Secretariaat.
2. Onderdeel van het scholingsplan is een faciliteitenregeling. Hierin wordt in ieder geval geregeld:
 - de tegemoetkoming in de studiekosten en het examengeld;
 - de tegemoetkoming van eventueel noodzakelijke reiskosten;
 - gelegenheid geven voor het volgen van de cursussen;
 - de schriftelijke vastlegging vooraf van de afspraken.
3. De werkgever legt het scholingsplan en de faciliteitenregeling ter instemming aan de ondernemingsraad voor.

11. Verzuim- en arbobeleid

Partijen spreken zich uit voor het ontwikkelen van ziekteverzuimprojecten op bedrijfsniveau om een integrale aanpak te ontwikkelen voor de bestrijding van kortdurend en langdurend ziekteverzuim. Het ziekteverzuimproject wordt ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad.

13. Werkdruk

Werkgevers worden verplicht om in de periodieke arbeids-geneeskundige onderzoeken (PAGO's) een inventarisatie naar de beleving van hoge werkdruk op te nemen. Hiertoe wordt een gestandaardiseerde vragenlijst gebruikt. Indien op basis van de PAGO blijkt dat er sprake is van beleving van hoge werkdruk, kan de Quick scan werkdruk worden toegepast.

14. Arboconvenant

1. De werkgever voert een beleid dat erop is gericht het risico op klachten aan het bewegingsapparaat in kaart te brengen. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het speciaal voor dit doel ontwikkelde meetinstrument dat op verzoek tegen vergoeding van kosten kan worden opgevraagd bij het Sociaal Secretariaat, Postbus 61, 2700 AB te Zoetermeer. Tevens is dit meetinstrument terug te vinden op www.arboconvenantvlees.nl.

De werkgever voert een beleid dat erop is gericht om de blootstelling van ten minste 20% van de werknemers, inclusief werknemers van inleenbedrijven en uitzendbureaus die nu werkzaamheden verrichten die vallen binnen de zogenaamde rode categorie, werkzaamheden te laten verrichten die zijn in te delen in de categorieën oranje/groen.

De werkgever voert een beleid dat 20% van de activiteiten/

Vleeswarenindustrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

handelingen die nu vallen binnen de zogenaamde rode categorie, zodanig aan te passen dat deze in te delen zijn in de categorieën oranje/groen. De definities van de kleuren zijn te vinden in het TNO rapport RSI in de Vleessector.

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

De werkgever voert een beleid met betrekking tot ziekteverzuim om uiterlijk 5 juni 2006 het totale ziekteverzuim terug te dringen met tenminste 15%. Het beleid dat door de werkgever wordt gevoerd ten aanzien van het ziekteverzuim als gevolg van klachten aan het bewegingsapparaat is gericht om dit ziekteverzuim uiterlijk 5 juni 2006 terug te dringen met tenminste 30 %.

De werkgever voert een beleid dat met betrekking tot de instroom in de WAO als gevolg van klachten aan het bewegingsapparaat uiterlijk 5 juni 2006 te reduceren met ten minste 10%.

2. Bij realisatie van het onder 1 genoemde vormen de volgende nulmetingen steeds de uitgangssituatie:
- RSI in de Vleessectoren, uitgevoerd door TNO Arbeid
 - Sectorprofiel Vleessector voor het jaar 2000
 - Deze stukken kunnen tegen betaling worden opgevraagd bij het Sociaal Secretariaat te Zoetermeer

De tekst van het Arboconvenant is separaat verkrijgbaar bij het Sociaal Secretariaat, Postbus 61, 2700 AB te Zoetermeer. Tevens kunnen de stukken en de tekst van het Arboconvenant teruggevonden worden op www.arboconvenantvlees.nl.

HOOFDSTUK 4

SALARIS EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 15

Indeling in loongroepen en loonschalen

1. Algemeen
 1. Partijen achten het wenselijk dat voor het vaststellen van de salarissen de door de werknemers te verrichten functies per bedrijf afzonderlijk worden geclassificeerd volgens de Uitgebreide Genormaliseerde Methode van Werkclassificatie.
 2. De functies van de werknemers zijn al of niet op basis van werkclassificatie in (loon)groepen ingedeeld. Zolang de functies in een bedrijf (nog) niet zijn geclassificeerd, worden de werknemers naar de aard van de in hoofdzaak verrichte arbeid door de werkgever in één der groepen ingedeeld, zoals vermeld in bijlage I onder B.
 3. Ten aanzien van de toepassing van lid 1.2. van dit artikel geldt, dat in een onderneming bij interpretatieverschillen omtrent de indeling van de functie in de onderscheiden groepen, desgewenst aan de hand van de functiebeschrijvingen, een nadere interpretatie van de genoemde groepsomschrijvingen mogelijk zal zijn, onverminderd het recht van de vakbonden om met de betrokken werkgever daarover overleg te plegen.
 4. Bij elke (loon)groep behoort een (loon)schaal, die gebaseerd is op het aantal functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze CAO.
 5. De werknemers worden, afhankelijk van de uitgeoefende functie, ingedeeld in één der in bijlage I bedoelde loongroepen. De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen in welke groep hij is ingedeeld; deze verplichting geldt ook bij wijziging van indeling.
 6. Wijziging van de indeling van diegenen die vallen onder de uurloontabellen, zoals vermeld in bijlage II, wordt éénmaal per 3 maanden vastgesteld; als de wijziging een verlaging inhoudt, geldt het bepaalde onder lid 7.
2. Aanloopschaal
 1. Werknemers die nieuw in dienst treden in de vleeswarenindustrie, mogen maximaal één jaar volgens een aanloopschaal worden beloond. Aan hen zal een contract voor onbepaalde tijd worden aangeboden. Indien minimaal zes maanden bij werkgever is gewerkt als uitzendkracht, wordt die tijd in mindering gebracht op de hierboven genoemde periode van een jaar.
 2. De beloning volgens de aanloopschaal bedraagt het wettelijk minimumloon plus 10%. Werknemers ontvangen het schaalsalaris

Vleeswarenindustrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de betalingsperiode waarin de bepaalde leeftijd wordt bereikt.

3. Functiejaarschaal
 1. De vakvolwassen werknemers ontvangen het schaalloon dat overeenkomt met het aantal jaren voorafgaande aan 1 januari, dat zij onafgebroken in hun loonschaal ingedeeld zijn geweest. Voor werknemers in de loonschalen A tot en met E met nul functie-jaren geldt dat zij worden ingedeeld op 1 functiejaar. Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze schaal is bereikt.
 2. Bij indiensttreding voor 30 juni van enig jaar, bestaat er recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari. Bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
4. Uitoefening meerdere functies
Indien door de werknemers meerdere functies worden verricht, zal voor de vaststelling van de loongroep worden uitgegaan van de hoogst ingedeelde functie(s), mits de werknemer deze functie(s) regelmatig uitoefent.
5. Tijdelijke waarneming
Werknemers die tijdelijk worden belast met werkzaamheden, ingedeeld in een hogere loonschaal, blijven ingedeeld in hun oude loonschaal. Gedurende deze tijdelijke waarneming ontvangen zij een toeslag ten bedrage van het verschilbedrag bij 0 functie-jaren tussen de beide loonschalen. Bij beëindiging van de tijdelijke waarneming vervalt deze toeslag. Een tijdelijke waarneming wordt als definitief beschouwd indien deze langer dan 9 maanden heeft geduurd.
6. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie
 1. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere loonschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 2. Bij indeling in een hogere loonschaal van een vakvolwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalloon de helft van het verschil tussen de schaalloonen bij 0 functiejaar van de twee betrokken loonschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalloon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere loonschaal.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
 1. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere loonschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere loonschaal om bovenstaande redenen van een vakvolwassen werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalloon het verschil tussen de schaalloonen bij 0 functiegroepjaren van de twee betrokken loonschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalloon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere loonschaal.
 2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden en op medisch advies
 1. Bij indeling in een lagere loonschaal als gevolg van het opheffen van functies of als gevolg van andere bedrijfsomstandigheden van een vakvolwassen werknemer, wordt hem via inschaling een schaalloon toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke loon ligt. Indien het toekennen van functiegroepjaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een toeslag. Deze toeslag behoudt de werknemer gedurende 12 maanden.
 2. Bij overplaatsing op medisch advies – bijvoorbeeld in geval van wijziging in de lichamelijke of geestelijke gesteldheid – wordt het bepaalde sub 1 overeenkomstig toegepast.
 3. Het voorgaande geldt echter met dien verstande, dat indien de nieuwe functie meer dan één loongroep lager is, per 12 maanden de werknemer telkens slechts één loongroep wordt teruggeplaatst. Perioden van overplaatsing op grond van de hier bedoelde redenen, voortkomende uit dezelfde oorzaak, worden beschouwd als een geheel.
 4. Indien wegens de onder 1 en 2 genoemde redenen tot overplaatsing van een werknemer moet worden overgegaan, zal allereerst worden nagegaan of plaatsing in een functie uit een gelijkwaardige loongroep mogelijk is. Indien dit niet het geval is, zal de beloning worden aangepast conform het gestelde onder 1 en 2, met dien verstande dat een werknemer na het bereiken van de 52-jarige leeftijd zijn functieloon zal behouden tot het bereiken van de pre-pensioengerechtigde leeftijd c.q. pensioengerechtigde leeftijd.
 3. De in dit artikel vastgelegde procedure met betrekking tot plaatsing in lager ingedeelde functies en dergelijke geldt niet ingeval van ingrijpende reorganisaties.

Onder ingrijpende reorganisaties van de onderneming, in de zin van deze procedure, wordt verstaan een zodanige wijziging in de totaliteit van de onderneming, dat daardoor belangrijke verande-

Vleeswarenindustrie 2004 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

ringen ontstaan in de positie van een – ten opzichte van de totale personeelsbezetting – belangrijk aantal personeelsleden. In de regel zal een dergelijke wijziging een incidenteel karakter hebben en als zodanig worden behandeld.

8. Afbouw persoonlijke toeslagen

Onder persoonlijke toeslagen worden uitsluitend de toeslagen die de werknemer zal moeten ontvangen teneinde bij de invoering van werkclassificatie een achteruitgang in inkomen te voorkomen verstaan. Al naar gelang de omstandigheid zullen de persoonlijke toeslagen (P.T.'s) kunnen worden uitgedrukt in centen per uur, dan wel in een vast bedrag per betalingsperiode.

Partijen zijn overeengekomen dat de afbouw van de P.T.'s en het tempo daarvan een zaak is van overleg tussen de werkgever en de werknemer, via de normale kanalen van overleg in de onderneming. Werkgevers en vakbonden kunnen daarbij worden ingeschakeld. Geschillen erover kunnen worden voorgelegd aan de Vaste Commissie.

De P.T.'s worden afgebouwd:

1. bij promotie;
2. bij overgang naar een hogere leeftijdsklasse;
3. naar de gegeven situatie in de onderneming, dat wil zeggen afhankelijk van de wijze waarop de individuele en/of collectieve loonvorming tot stand is gekomen.

Artikel 16

Bijzondere beloningen

1. Toeslag voor het werken in ploegen
 1. Over de in ploegendienst gewerkte uren zullen de volgende toeslagen op het basisuurloon worden toegekend voor uren op:
 - maandag van 0.00 tot 6.00 uur: 31,5 %
 - maandagavond tot en met vrijdagmorgen te weten steeds tussen 18.00 en 6.00 uur: 31,5 %
 - vrijdagavond van 18.00 tot 24.00 uur: 31,5 %
 - zaterdag van 0.00 tot 24.00 uur: 49,5 %
 - zon- en feestdagen van 0.00 tot 24.00 uur: 90 %.Indien regelmatig in ploegendienst wordt gewerkt zal uit bovenstaande percentages een weekgemiddelde worden berekend.
2. Werknemers van 58 jaar en ouder zullen niet meer verplicht worden

tot het werken in ploegdienst. Voor deze categorie zal de ploegentoeslag niet worden afgebouwd als zij 4 jaar of langer in ploegdienst hebben gewerkt.

3. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk onafgebroken in ploegdienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:
 - als hij langer dan 9 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegdienst heeft gewerkt: 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - als hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80 % gedurende 2 maanden
 - 60 % gedurende 2 maanden
 - 40 % gedurende 1 maand
 - 20 % gedurende 1 maand;
 - als hij langer dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80 % gedurende 4 maanden
 - 60 % gedurende 4 maanden
 - 40 % gedurende 3 maanden
 - 20 % gedurende 3 maanden.

Artikel 17

Toeslag voor bijzondere werkzaamheden (inconveniënten)

Aan werknemers die daadwerkelijk de navolgende werkzaamheden verrichten worden de navolgende toeslagen gegeven:

1. een toeslag van 30 Eurocent per uur voor
 - alle stalwerkzaamheden en voor verdoven, ophangen, steken, broeien, scheren, uit- en opensnijden, uithalen, hakken en reuzel trekken; voor het noodslachten en bewerken van onthouders,
 - verladen van halve varkens en runderbouten,
 - werkzaamheden, waarbij uit de zwaarte van het werk en de werk-omstandigheden blijkt dat deze werkzaamheden overeenkomen met de bovengenoemde;
2. een toeslag van 15 Eurocent per uur voor

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- werkzaamheden in de zouterij (pekelruimte, zoutkelder) en rokerij,
 - het sorteren, meten, zouten en opbossen van darmen,
 - het leegscheppen van rioolzuiveringsputten,
 - werkzaamheden in de schoonmaakdiensten van materialen en fabrieksafdelingen,
 - werkzaamheden, waarbij uit de zwaarte van het werk en de werk-omstandigheden blijkt dat deze werkzaamheden overeenkomen met de bovengenoemde;
3. bij permanent werken in gekoelde ruimten gelden de navolgende toeslagen:
- 45 Eurocent per uur in de diepvriesruimten,
 - 15 Eurocent per uur in de gekoelde opslagruimten van – 10 C tot + 7 C,
 - 7 Eurocent per uur in gekoelde werkruimten bij een temperatuur van circa 7 C tot 12 C, voor werkzaamheden, waarbij uit de zwaarte van het werk en de werkomstandigheden blijkt dat deze werkzaamheden overeenkomen met de bovengenoemde;
4. een toeslag van 36 Eurocent per uur voor werkzaamheden in de verse darmbewerking.
5. Deze toeslagen zijn niet cumulatief.
6. Indien de omstandigheden op grond waarvan de bovengenoemde toeslagen worden gegeven zich wijzigen dan wel afwezig zijn, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad van bovengenoemde bedragen afwijken. Schriftelijke melding aan de vakbonden vindt plaats bij het indienen van het instemmingsverzoek aan de ondernemingsraad.

Artikel 18

Beloningen van afwijkingen in het dienstrooster

1. Overwerk
Onder overwerk wordt verstaan: de uren waarop door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven:
- a. 9 uur per dag;
 - b. 42 uur per week na aftrek van overuren volgens a;
 - c. een kwart van de bruto arbeidsduur in het kalenderjaar als bedoeld in artikel 4 lid 1. Op deze bepaling geldt een uitzondering

voor bedrijven met een seizoensmatig productiepatroon, in verband met de rookworstcampagne. Voor deze bedrijven wordt onder c. verstaan: de helft van de bruto arbeidsduur in het kalenderjaar als bedoeld in artikel 4 lid 1.

- d. De aanvangsmomenten van de halfjaarlijkse periodes zijn:
- Bij maandelijks betaling per 1 januari; 1 april; 1 juli; 1 oktober;
 - Bij periodebetaling: 1e periode; 4e periode; 7e periode; 10e periode.
2. Voor de eerste twee overuren per week geldt een toeslag van 20% van het basis uurloon. Voor het derde overwerkuren en verdere overwerkuren geldt een toeslag van 35% van het basis uurloon. Voor de eerste 26 uren meer dan het aantal uren als bedoeld in artikel 18 lid 1 sub c geldt een toeslag van 20% van het basis uurloon. Voor de verdere overuren (vanaf het 27e uur) geldt een toeslag van 35% van het basisuurloon. In geval er sprake is van ploegenarbeid zal op ondernemingsniveau met vakbonden worden gesproken over de wijze waarop de beloning van overwerk wordt geregeld, zonder dat sprake is van cumulatie.
3. Overwerk kan op verzoek van werkgever c.q.werknemer worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd op een door de werkgever in overeenstemming met de werknemer te bepalen dag en tijd, doch binnen een tijdsverloop van zes weken na de dag waarop de overuren zijn gemaakt. Daarnaast dient een toeslag van 20% respectievelijk 35% van het basis uurloon te worden uitbetaald. Indien binnen zes weken geen overeenstemming is bereikt over het opnemen van de vervangende tijd heeft de werkgever het recht de overuren vermeerderd met de toeslag uit te betalen.
4. Indien werknemer en werkgever overeenkomen dat ook de overwerktoeslag omgezet wordt in tijd, geldt voor de uren waarover de toeslag van 20% moet worden betaald een extra compensatie in tijd van 20 minuten en voor de uren waarover de toeslag van 35% moet worden betaald een extra compensatie in tijd van 30 minuten.

Artikel 19

Ongebruikelijke werktijden

Indien volgens het dienstrooster arbeid moet worden verricht zonder dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden en het niet in ploegendienst gewerkte uren of overuren betreft, ontvangen de betrokken werknemers een toeslag op hun basisuurloon van:

- 27% indien de werkzaamheden moeten worden verricht op maandag t/m donderdag tussen 18.00 en 6.00 uur, alsmede op vrijdag tussen 18.00 en 24.00 uur;

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 45% indien de werkzaamheden moeten worden verricht op zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur.

Artikel 20

Vergoeding voor extra opkomst en consignatie

1. Aan werknemers die onverwacht – waaronder dient te worden verstaan: na een mededeling die minder dan één uur voor het einde van de werktijd wordt gedaan – voor dringende werkzaamheden buiten de normale werktijd naar de fabriek worden geroepen, wordt zover het tijdstip van opkomst niet ligt tussen 6.00 uur 's morgens en de aanvang van de normale werktijd en voorts de tijdsduur waarin deze werkzaamheden worden verricht niet aansluit aan de normale werktijd, per opkomst 100% van het basis uurloon extra betaald en het verrichten van de betreffende werkzaamheden met ten minste 100% van het voor deze werknemers geldende basis uurloon beloond.
2. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag tot en met vrijdag 90% van het basis uurloon, op zaterdagen, zondagen en feestdagen 180% van het basis uurloon. Aan de geconsigneerde werknemer die buiten de normale werktijd naar de fabriek wordt geroepen, wordt het aantal per opkomst gewerkte uren betaald tegen het geldende basis uurloon.
3. Aan werknemers jonger dan 18 jaar kan geen consignatie worden opgelegd. Werknemers ouder dan 55 jaar kunnen niet worden verplicht tot consignatie. Vanaf deze leeftijd is consignatie op vrijwillige basis wel mogelijk.

Artikel 21

Diplomatoeslagen

1. Aan de werknemers die de primaire opleiding van het leerlingstelsel voor de vleeswarenindustrie hebben gevolgd, worden de navolgende uitkeringen toegekend:
 - a. na het met goed gevolg afsluiten van de leerovereenkomst ontvangt de betrokkene een uitkering ineens van 233 Euro;
 - b. één jaar na het behalen van het diploma ontvangt de betrokkene een uitkering ter grootte van 349 Euro.

2. Aan de werknemers die deelcursussen volgen van de Stichting Opleiding Werknemers voor de Vleeswarenindustrie, zullen bij het behalen van het volledige vakdiploma de volgende uitkeringen worden toegekend:
 - a. na het met goed gevolg afsluiten van de leerovereenkomst ontvangt de betrokkene een uitkering ineens van 233 Euro;
 - b. één jaar na het behalen van het diploma ontvangt de betrokkene een uitkering ter grootte van 349 Euro.
3. Aan de werknemers die een VAPRO-diploma behalen en aan werknemers in de Technische Diensten zal bij het behalen van een diploma voor een technische opleiding op niveau 2 in het kader van de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) een éénmalige uitkering ter grootte van 233 Euro worden toegekend. In het daaropvolgende jaar ontvangt betreffende werknemer een uitkering ter grootte van 349 Euro. Voor het toekennen van deze toeslag voor andere bij de uitoefening van de functie waardevolle, niet genoemde diploma's kan toestemming worden gevraagd aan de Vaste Commissie.
4. Werknemers die vóór 1 april 1989 reeds een toeslag ontvingen op grond van de tot dan toe geldende CAO-bepalingen, behouden deze toeslag.
5. Niet vakvolwassen werknemers ontvangen na het behalen van een vakdiploma één extra salarisstap.

Artikel 22

Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

1. De werknemer voor wie de verplichte verzekering door het overschijden van de loongrens is geëindigd c.q. zal eindigen heeft, indien hij aan zijn werkgever het bewijs overlegt dat hij zich vrijwillig tegen ziektekosten heeft verzekerd, recht op een tegemoetkoming in de kosten van deze vrijwillige verzekering.
2. De tegemoetkoming bedoeld in het vorige lid is op jaarbasis gelijk aan 50% van de werkelijk betaalde premie maar nooit meer dan de maximum bijdrage van de werkgever in de premie Ziekenfondsverzekering.

Artikel 23

Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een vakantietoeslag gelijk aan 8% van zijn jaarinkomen,

Vleeswarenindustrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

met dien verstande dat deze vakantietoeslag voor werknemers tenminste 1410 Euro per jaar in 2003 zal bedragen.

Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan het bij de werkgever in de voorafgaande 12 maanden verdiende inkomen, op grond van het in deze CAO bepaalde, doch uitgezonderd de vakantietoeslag, tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering en eventuele winstdelings- of gratificatie-uitkeringen, een en ander berekend over de laatste 13 weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt.

2. De uitbetaling van de in het vorige lid bedoelde vakantietoeslag zal geschieden uiterlijk ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, tenzij in de betreffende onderneming met instemming van de ondernemingsraad een andere regeling wordt aangehouden.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor iedere maand dat hij sinds 1 mei van het lopende of voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoeslag heeft ontvangen, recht op 1/12 van de vakantietoeslag.

Artikel 24

Uitkering bij overlijden

In geval van overlijden van een werknemer wordt aan zijn nagelaten betrekkingen, op de wettelijke uitkeringen nog gedurende 3 maanden een aanvulling verstrekt tot aan het normale inkomen van de overledene. Onder nagelaten betrekkingen worden in die volgorde verstaan:

- a. De partner van de werknemer op het moment van overlijden;
- b. De minderjarige wettige, natuurlijke, pleeg- of stiefkinderen;
- c. Andere personen met wie de werknemer in gezinsverband leefde;
- d. Ander door de werknemer aangewezen personen;
- e. De persoon die de uitvaart regelt.

Artikel 25

Jaaruitkering

1. De werkgever zal in de loop van enig kalenderjaar aan de werknemer met wie een onafgebroken dienstverband van ten minste 2 maanden heeft bestaan een uitkering toekennen van 2% van het in

de voorafgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende inkomen (exclusief vakantietoeslag en de uitkering zelve) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid. Bij beëindiging van het dienstverband zal voor elke maand dienstverband waarover deze uitkering nog niet is verstrekt 1/12 van deze uitkering worden gegeven.

2. De in lid 1 van dit artikel genoemde uitkering kan op verzoek van de werkgever en in overleg met de vakbonden worden omgezet in een winstgerelateerde uitkering ter grootte van 0% tot 4%.

Artikel 26

Kinderopvang

1. De werknemer kan per inwonend kind tussen 0 en 12 jaar een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang.
2. De werkgever kent een vergoeding in de kosten toe als:
 - door de werknemer gebruik wordt gemaakt van een erkende kinderopvangvoorziening dan wel een erkend gastoudergezin in Nederland;
 - de werknemer de door de werkgever benodigde informatie en originele bewijsstukken aan de werkgever heeft verstrekt.
3. Een tegemoetkoming wordt uitsluitend toegekend over dagen dat de werknemer voor werkgever werkt.
4. De hoogte van de tegemoetkoming voor kinderopvang voor kinderen van 0-4 jaar bedraagt voor aanvragen vanaf 1 april 2002 10 Euro bruto per dag per kind tot een maximum van 200 Euro bruto per kind per periode. De hoogte van de tegemoetkoming voor kinderopvang voor kinderen van 4-12 jaar bedraagt voor aanvragen vanaf 1 april 2003 5 Euro bruto per dag per kind tot een maximum van 100 Euro bruto per kind per periode.

Artikel 27

Salarisbetaling

De werkgever zal het salaris onmiddellijk na beëindiging van de salarisperiode aan iedere werknemer betaalbaar stellen. Daarbij dient een salarisstrook verstrekt te worden, waarop in ieder geval vermeld zijn:

1. naam en stamnummer van de werknemer;
2. periode waarop betaling betrekking heeft;
3. bruto-loonbedrag, gespecificeerd volgens vast loon, premies, stukloon, overwerkgeld of wel andere beloningen;

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. de inhouding van loonbelasting;
5. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig te specificeren.

Artikel 28

Behoud van oude arbeidsvoorwaarden

Op het moment van het inwerkingtreden van deze CAO bestaande rechs- tens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden worden door deze overeen- komst niet aangetast.

HOOFDSTUK 5

VERLOF

Artikel 29

Zon- en feestdagen

Arbeid zal niet worden verricht op zondagen, op tweede Paasdag, He- melvaartsdag, 5 mei in lustrumjaren (kalenderjaren eindigend op een nul of een vijf), tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en voorts Konin- ginnedag en Nieuwjaarsdag. Voorzover deze feestdagen niet op een zon- dag vallen zal aan werknemers het loon of salaris, zoals nader omschre- ven in artikel 36, worden doorbetaald.

Arbeid is wel toegestaan:

1. voor onverwachte, noodzakelijke reparaties, die geen uitstel gedo- gen, alsmede voor die reparaties en werkzaamheden, die gedurende de bedrijfstijd niet kunnen plaatsvinden;
2. indien en voorzover producten gevaar lopen te bederven of in kwa- liteit achteruitgaan;
3. indien en voorzover arbeid nodig is voor verlichting, verwarming, roken en koeling;
4. voor volcontinuarbeid;
5. voor continuarbeid, met dien verstande dat op zon- en algemeen erkende Christelijke feestdagen te 22.00 uur door de benodigde per- sonen mag worden begonnen aan voorbereidende werkzaamheden, zodat om 24.00 uur de eigenlijke ploeg de arbeid kan aanvangen.

Voor arbeid vermeld onder 1, 2 en 3 wordt met behoud van het recht op vrije tijd een toeslag van 90% van het basisuurloon toegekend.

Artikel 30

Vakantie

1. Duur van de vakantie
 1. Elke werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever werkzaam is geweest en 18 jaar of ouder is, heeft recht op 172,8 vakantie-uren.
 2. De werknemer die op 1 mei de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt zal in de gelegenheid worden gesteld in dat vakantiejaar, boven de onder sub 1 genoemde vakantierechten, 7,2 uur extra genieten.
 3. De werknemer die de 45-, 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft – in afwijking van de in lid 1 sub 1 van dit artikel genoemde vakantierechten – met ingang van de dag van het bereiken van bovengenoemde leeftijden recht op 180; 187,2; 201,6 respectievelijk 208,8 uren vakantie met behoud van loon.
2. Aaneengesloten vakantie
Van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantie-uren kunnen tenminste 3 weken aaneengesloten worden genoten. De aaneengesloten vakantie-uren zullen na overleg met de werknemers door de werkgever worden vastgesteld en zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september vallen.
3. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden
De in lid 1 van dit artikel bedoelde vakantie wordt verminderd met 1/12 deel voor elke maand gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht.
 1. Het in de vorige zin bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - c. het genieten van vrije uren gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vrije uren;
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - f. zwangerschap of bevalling.
 - g. In het geval sub a worden conform artikel 7:635 lid 4 BW slechts vakantierechten verworven over een periode van de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht.

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
3. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten opgebouwd en opgenomen naar rato van werken. Bij volledige arbeidsongeschiktheid kunnen geen vakantiedagen worden afgeboekt.

Artikel 31

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven maar niet feitelijk genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vrije uren zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.

Artikel 32

Vakantierechten bij het einde der dienstbetrekking

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor elke maand die hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar onafgebroken werkzaam is geweest en waarover hij nog geen vakantie- of snipperuren heeft genoten, recht op 1/12 deel der in lid 1 bedoelde vakantie. Desgewenst zal hem de gelegenheid worden geboden de hem toekomende uren alsnog op te nemen, met dien verstande dat deze uren niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen tenzij met wederzijds goedvinden. Voor alle vakantie- of snipperuren, die de werknemer niet heeft opgenomen, zal hem het daarmee overeenkomende loon worden uitbetaald.

Artikel 33

Sparen vakantie-uren

De werknemer kan jaarlijks maximaal 108 vakantie-uren sparen tot een maximum van 540 uren. De opname van het verlof door de werknemer geschiedt in overleg met de werkgever. De werkgever legt een uitvoeringsregeling ter instemming aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging voor.

Artikel 34

Verzuim met behoud van loon

1. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van loon:
 1. bij ondertrouw van de werknemer: voor de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 5 uren;
 2. bij eigen huwelijk, mits daarvan ten minste een week van tevoren aan de werkgever kennis is gegeven: gedurende twee diensten;
 3. bij bevalling van de partner: gedurende twee diensten;
 4. bij huwelijk van één der eigen kinderen, pleegkinderen, ouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen: gedurende één dienst;
 5. bij overlijden van de partner en van de inwonende eigen of aangehuwde kinderen en pleegkinderen alsmede bij overlijden van inwonende ouders, schoonouders en grootouders: van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 6. bij overlijden van ouders, schoonouders, grootouders en schoon-grootouders, niet inwonende eigen en aangehuwde kinderen, pleegkinderen en kleinkinderen en van inwonende broers en zusters: gedurende één dienst alsmede voor het bijwonen van de begrafenis of crematie gedurende één dienst; degene die belast wordt met de regeling van de begrafenis/crematie vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie, na overleg met de afdeling personeelszaken c.q. bedrijfsleiding;
 7. bij begrafenis of crematie van broers, zusters, zwagers en schoon-zusters: gedurende één dienst;
 8. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders, schoonouders of grootouders: gedurende één dienst;
 9. voor het voldoen aan wettelijke of op wettelijke voorschriften berustende verplichtingen – mits niet te wijten aan schuld of nalatigheid van de werknemer en voorzover dit niet buiten de werktijd kan geschieden – die kortstondige afwezigheid noodzakelijk maken: gedurende de hiervoor benodigde tijd mits niet reeds uit andere hoofde vergoeding wegens loonderving kan worden verkregen;
 10. bij vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf, dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd: gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen dat deze tijd moest worden overschreden;
 11. bij verhuizing van de werknemer, mits hij zelfstandig zijn huis-

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

houden voert dan wel zelfstandig gaat voeren: maximaal één dienst per jaar.

De werknemer is gehouden bij het aanvragen van verzuim met behoud van loon als hierboven bedoeld, voorzover mogelijk de daartoe strekkende bewijsstukken te overleggen.

Indien de in dit lid genoemde gebeurtenissen plaatshebben op een volgens het dienstrooster van de betrokken werknemer vrije dag, wordt geen andere dag vrijaf met behoud van loon gegeven.

2. Desgewenst zullen werknemers in het jaar, voorafgaand aan de (pre-)pensionering éénmalig in de gelegenheid worden gesteld om maximaal 5 dagen vrijaf te krijgen met behoud van loon voor het volgen van een voorbereidingscursus op hun (pre-)pensionering.

Ingeval op bovengenoemde gevolgd cursus een formele vervolgbijeenkomst wordt georganiseerd zal de werknemer eveneens in de gelegenheid worden gesteld deze te volgen.

3. Met echtgenoot/echtgenote worden in dit artikel gelijk gesteld de partner.

Artikel 35

Verzuim zonder behoud van loon

Werknemers kunnen ter viering van een dag of gebeurtenis die verband houdt met hun religie of levensovertuiging desgewenst één extra vrije dienst zonder behoud van loon opnemen.

Artikel 36

Doorbetaling van loon/salaris op feestdagen, vakantie-, snipper- en verzuimuren en dagen van verzuim met behoud van loon

1. Met betrekking tot de doorbetaling van het loon op de in de artikelen 29, 30, 31, 32 en 34 bedoelde feestdagen, vakantie-, en verzuimuren wordt onder loon verstaan: het loon dat de werknemer gemiddeld per dag over de laatste 26 weken heeft verdiend met uitzondering van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventueel de eenmalige uitkering(en).

2. Indien de toepassing van het voorgaande leidt tot onredelijke situaties kan aan de vaste commissie worden verzocht hiervan te mogen afwijken.

HOOFDSTUK 6

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 37

Salaris bij arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevaling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. De arbeidsongeschikte werknemer heeft tijdens het eerste ziektejaar recht op zijn volledige salaris, op voorwaarde dat de werknemer zich houdt aan de binnen de onderneming geldende regels bij arbeidsongeschiktheid. Tijdens het eerste ziektejaar zal de werknemer geen hoger salaris ontvangen dan het voor de werknemer geldende maximum dagloon ingevolge de Coördinatiewet SV.
2. Als er een geschil is tussen werknemer en werkgever over de arbeidsongeschiktheid, zal de werkgever tot het moment van de uitspraak van de second opinion, het salaris als voorschot doorbetalen.
3. De arbeidsongeschikte werknemer met een volledige WAO-uitkering heeft in het tweede ziektejaar recht op een aanvulling op zijn WAO-uitkering van 30% van zijn salaris. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid minstens een jaar in dienst was.
4. De arbeidsongeschikte werknemer met een volledige WAO-uitkering heeft bij aanvang van het derde ziektejaar recht op een uitkering ter grootte van een bruto 4-weken salaris.
5. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal voor de werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid één jaar of langer in dienst is en die in passende arbeid is tewerkgesteld, gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling worden toegekend ter hoogte van 30% van het salaris, met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal voor de werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid één jaar of langer in dienst is en die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien en voorzover de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, deze uitkeringen gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld ter hoogte van 30% van het salaris, met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
7. Onder werknemer in de zin van dit artikel wordt verstaan de werknemer met wie een dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd van ten minste twee maanden.
8. De in dit hoofdstuk vermelde rechten bestaan niet als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband valse inlichtingen heeft verstrekt.
9.
 1. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het loon dat de werknemer gemiddeld over de laatste 26 weken heeft verdiend met uitzondering van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en evt. de eenmalige uitkering(en).
Indien de toepassing van het voorgaande leidt tot onredelijke situaties kan aan de vaste commissie worden verzocht hiervan te mogen afwijken.
 2. Om administratieve redenen kan van de sub 1 genoemde periode van 26 weken afgeweken worden.
10. Op het moment van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst bestaande regelingen die gunstiger uitkeringsvoorwaarden kennen dan de in dit artikel genoemde, blijven voorschijns gehandhaafd.
11.
 1. De werknemer welke op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd arbeidsongeschikt wordt heeft ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO met ingang van het derde uitkeringsjaar ingevolge de WAO recht op een jaarlijkse uitkering.
 2. De hoogte van de jaarlijkse uitkering als bedoeld in lid 1 is gelijk aan een bruto 4-weken salaris, gebaseerd op het salaris, dat de werknemer genoot direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid. Uitbetaling van de jaarlijkse uitkering zal geschieden door het Uitvoerend Orgaan van het VUT-fonds voor de werknemer

die voor 1 januari 1999 de 57-jarige leeftijd heeft bereikt en op dat moment arbeidsongeschikt was in de zin van artikel 7:629 BW.

Artikel 37a

Salaris bij arbeidsongeschiktheid na 1 januari 2004

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevaling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), en voorgaand artikel 37 leden 1,2,7,8,9 en 10.

Artikel 38

Collectieve verzekering WAO-hiaat

1. De werkgever zal ten behoeve van de werknemers een collectieve verzekering sluiten die voorziet in een aanvulling op de WAO-uitkering tot 70% van het laatstgenoten jaarinkomen voorzover dit jaarinkomen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt.
2. Door de Stichting Kwaliteit van de Arbeid is een verzekeringspolis ontwikkeld, die aan alle bedrijven is aangeboden. (De polisvoorwaarden zijn opvraagbaar bij het secretariaat van de stichting). Deze verzekering geldt voor alle werknemers voor het inkomensdeel tussen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag en het wettelijk minimumloon.
3. Werkgevers die onder de in lid 5 genoemde voorwaarden zelf een verzekering kunnen aanbieden tegen een gelijke of lagere premie, zijn gerechtigd deze verzekeringsmogelijkheid aan te bieden. Door de Vaste Commissie zal worden beoordeeld of de polis voldoet aan de minimumvoorwaarden.
4. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werknemer. De premie zal per betalingsperiode worden ingehouden op het brutoloon. (De premietabel is opgenomen in bijlage IV van deze CAO).
5. De verzekeringspolis zal minimaal aan de volgende randvoorwaarden dienen te voldoen:
 - alle in dienst zijnde werknemers kunnen deelnemen zonder keuring en alle nieuwe werknemers kunnen bij indiensttreding deelnemen;
 - toekenning van de uitkering door de verzekeraar geschiedt op

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- basis van de beslissing van UWV, die het arbeidsongeschiktheidspercentage vaststelt;
- de eventuele overrente zal worden gebruikt voor indexering van de ingegane uitkeringen.

Wijzigingen in de polisvoorwaarden beneden de minimum pakketvoorwaarden zullen uitsluitend in overleg en overeenstemming met de vakorganisaties plaats kunnen hebben.

HOOFDSTUK 7

GESCHILLEN

Artikel 39

Uitleg, toepassing, geschillen, dispensatie, Vaste Commissie

1. Om een eensgezinde uitleg en toepassing van de bepalingen van deze CAO te bevorderen en om geschillen over de uitleg en toepassing van deze CAO te voorkomen is door partijen bij deze CAO een Vaste Commissie ingesteld.
2. Als er een geschil ontstaat tussen werkgever en een werknemer over de uitleg van deze CAO of over de indeling van de functie op grond van functiewaardering, zal zoveel mogelijk getracht worden door onderling overleg tussen partijen tot overeenstemming te komen. Als dit overleg niet tot oplossing van het geschil leidt, is de partij die de tussenkomst van de rechter zou willen inroepen verplicht om eerst het advies van de Vaste Commissie in te winnen.
3. Afwijkingen van het gestelde in deze CAO waarover tussen een werkgever en de betrokken vakbonden overeenstemming bestaat dienen aan de Vaste Commissie van deze CAO te worden gemeld. De afwijking van het gestelde in deze CAO kan pas in werking treden als de Vaste Commissie aan betrokkenen heeft laten weten geen bezwaar te hebben tegen de afwijking.
4. De Vaste Commissie is paritair samengesteld.
De Vaste Commissie bepaalt zelf haar werkwijze. (Zie bijlage V)
5. Uitspraken van de Vaste Commissie met een bredere strekking dienen te worden rondgestuurd aan de bedrijven die deze CAO hantieren.

BIJLAGE I

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswaren-industrie.

A. Functieclassificatie

Partijen hebben overeenstemming bereikt over het invoeren van een functieclassificatiesysteem op basis van ORBA. De groepsgrenzen, indelingen in groepen respectievelijk promotiemogelijkheden vermeld onder C, D, E en F blijven van kracht tot het moment van invoering van dit nieuwe functieclassificatiesysteem. Voor eventuele persoonlijke toeslagen (PT's) als gevolg van de introductie van functieclassificatie geldt de volgende regeling op het moment van ontstaan van de PT:

– werknemers jonger dan 40 jaar	PT bevroren;
– werknemers van 40 jaar tot 55 jaar	PT waardevast;
– werknemers van 55 jaar en ouder	PT welvaartsvast.

Eventuele PT's als gevolg van de invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem worden berekend ten opzichte van het oude salaris van de werknemer (op basis van CAO, of indien aanwezig – op basis van bedrijfseigen beloningssysteem). Als er een bedrijfseigensysteem is, dan dient de PT op basis hiervan vastgesteld en in het salaris verwerkt te worden.

B. Werkingssfeer

Vooruitlopend op het nieuwe functieclassificatiesysteem zijn partijen overeengekomen dat alle medewerkers tot en met het niveau van meewerkend voorman onder de werkingssfeer van de CAO vallen, met inbegrip van het administratief personeel. Leidinggevenden, die een functieloon ontvangen, vallen hier niet onder. Het functieonderzoek dient uit te wijzen op hoeveel punten ORBA deze grens komt te liggen.

C. Groepsgrenzen voor werknemers van geclassificeerde bedrijven

Overeenstemming bestaat over de volgende vaststelling van groepsgrenzen:

Groep	Werkclassificatiepunten
A	0–12
B	12,5 – 24
C	24,5 – 36

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep	Werkclassificatiepunten
D	36,5 – 48
E	48,5 – 60
F	60,5 – 72
G	72,5 – 84
H	84,5 – 96
I	96,5 – 108
J	108,5 – 120
K	120,5 en meer

(Eventueel noodzakelijke afwijkingen, voortvloeiende uit de constellatie in de betrokken onderneming, blijven in de toekomst mogelijk via de Vaste Commissie en de toetsende organen die immers van geval tot geval toestemming moeten geven tot feitelijke invoering van werkclassificatie en van de daarop gebaseerde uurlonen.)

D. Indeling in loongroepen voor werknemers van niet geclassificeerde bedrijven

Groep A

Deze groep zal uitsluitend gelden voor werknemers gedurende de proeftijd van twee maanden.

Groep B

leerlingen
inpakkers vleeswaren
magazijnhulpen

Groep C

Werkzaamheden in stallen, slachterij, darmafdeling, alsmede het bewerken van onderdelen van het varken, werkzaamheden in de worst-fabriek, zouterij, kokerij, rokerij, inpakafdeling en expeditie welke eenvoudig zijn, met een klein afbreukrisico, darmsorteerders/-meters, transportwerkzaamheden, geroutineerd kantinepersoneel, ophangers, afbinders, reuzeltrekkers en schoonmakers.

Groep D

Geroutineerden welke meerdere handelingen volgens de vastgestelde normen verrichten zoals drijvers, verdovers, stekers, toezicht broei-bak, schroeioven, hartslaguithalers, koppenstekers, darmenverdelers, slijmers, afsnijdersvarkens, bewerkers hammen/schouders, werkne-

mers hulpslachtplaats, zelfstandige rokers, zouters, kokers, steriliseerders, geroutineerde stoppers, deegbereiders, werknemers runderslachterij, rundvleesbewerkers, exportverladere, vers vleesklaarmakers, vrieshuismedewerker, transporteur, ordersamenstellers vleeswaren, winkelpersoneel, magazijnbediende, geroutineerde medewerker vetmelterij.

Groep E

Vakkundig geroutineerde welke werkzaamheden verrichten volgens de vastgestelde normen, met een groot afbreukrisico en vakmanschap zoals allround voorsnijders, darmslaguithaler, zager/hakker, allround kracht darmafdeling, allround onthoudere bewerker, noodslachter, allround kracht op de afsnijafdeling, hamafdeling, allround deegbewerker, stopper, zouter, de verantwoordelijke roker, koker, steriliseerder, ordersamensteller en weger vers vlees, de heftruckchauffeur in expeditie- en productieafdelingen, allround runderslachter, rundvleesuitbener en -bewerker, winkelbediende en terrein knecht.

Groep F

De zelfstandige vakkundig geroutineerde ontvanger in de stallen en noodslachtplaats, de zelfstandige vakkundig geroutineerde medewerker in de slachterij, snijhal en darmafdeling die inzetbaar is op alle plaatsen. De functionaris in de worstfabriek die de deegbewerking of stopbewerking beheerst alsmede de zorg en kennis heeft voor de benodigde hulpstukken, de zelfstandige verantwoordelijke vakkundig geroutineerde in de hulpslachtplaats voor slacht- en afsnijwerkzaamheden, de vrieshuisheftruckchauffeur, bedieningsman vetmelterij, chauffeur.

Groep G

De werknemers in varkens- en runderslachterij en in de snijhallen, die naast hun totale vakkennis en routine ook leiding geven aan een kleine zelfstandige groep, de instructeurs in diverse productieafdelingen, de meewerkende voorlieden, die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitsaspecten, waarbij zij leiding geven aan enkele werknemers, de medewerkers in de worstfabriek, die naast hun vakkennis van deegbereiding en stopperij tevens instructie en leiding geven aan een kleine productie-eenheid, schilder, timmerman, allround chauffeur wegtransport.

Groep H

Gevorderde automonteur, bankwerker, electriciën, machinist, stoker, monteur, allround schilder, timmerman.

Groep I

Allround automonteur, bankwerker, electriciën, machinist, stoker, monteur.

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

E. Promotiemogelijkheid „allround” medewerkers in geclassificeerde bedrijven

De werkgever verklaart zich bereid om aan productiemedewerkers per afdeling de gelegenheid te bieden opgeleid te worden voor meerdere functies of taken om zodoende een bredere inzetbaarheid te verkrijgen.

De werkgever kent aan de productiemedewerker, ingedeeld in groep E, maximaal 2 loongroepen en aan de productiemedewerkers in de groepen F, G en H maximaal één loongroep toe boven de volgens het functieclassificatiesysteem vastgestelde groep, indien aan de volgende voorwaarde wordt voldaan:

De productiemedewerker dient een zodanige allroundheid te bezitten dat hij in staat is een groot deel van de taken op de betreffende afdeling zelfstandig uit te voeren.

Deze allroundheid moet blijken uit af te leggen vaardigheidstesten.

De werkgever kan, indien een werknemer:

- een specialistische functie vervult of
- op grond van persoonlijke kwaliteiten belast is met vaktechnisch of functioneel gezag eveneens deze werknemer een of twee extra loongroepen toekennen, mits ingedeeld in ten minste loongroep E.

Indien op grond van de hiervoor genoemde regeling een of twee loongroepen extra worden toegekend dient de werkgever de werknemer de gelegenheid te bieden de betreffende functietaken met zo groot mogelijke regelmaat uit te oefenen en dient de werknemer daartoe bereid te zijn.

Voor een goede uitvoering van vorenstaande regeling dient per onderneming een begeleidingscommissie te worden benoemd.

F. Indeling in groepen van het maandsalaris personeel

Groep 1

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds weerkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geringe praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd, zoals: loopwerk, telwerk, archief- en adresseerwerkzaamheden, zeer eenvoudig registreerwerk.

Groep 2

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en praktijkervaring nodig zijn.

De werkzaamheden worden soms met een zekere mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Voorbeeldfuncties:

- onstypist(e),
- typist(e) Nederlands,
- telexist(e).

Groep 3

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis alsmede praktijkervaring noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

Voorbeeldfuncties:

- stenotypist(e) Nederlands,
- typist(e) administratief assistent(e),
- typist(e) moderne talen,
- telefonist(e)/receptionist(e).

Groep 4

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn.

De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Voorbeeldfuncties:

- assistent(e) bedrijfsadministratie/boekhouding,
- assistent(e) export,
- assistent(e) personeelszaken,
- assistent(e) loon- en salarisadministratie,
- stenotypist(e) + één moderne taal.

Groep 5

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

Voorbeeldfuncties:

- calculator(trice),
- kassier (kassière),
- stenotypist(e) moderne talen,
- secretaris(esse),
- boekhouder(ster),
- bedrijfsadministrateur(trice).

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswarenindustrie.

Salarisschalen Vleeswarenindustrie per 1 april 2004

Uurlonen per eerste volle loonweek van april 2004

Functiejaar- schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Groep											
0 Functiejaar	8,77	8,84	8,90	9,01	9,11	9,18	9,39	9,56	9,79	9,95	10,10
1 Functiejaar	10,12	10,19	10,26	10,39	10,52	10,27	10,50	10,68	10,94	11,12	11,28
2 Functiejaar	10,32	10,38	10,48	10,61	10,72	10,65	10,89	11,08	11,35	11,53	11,70
3 Functiejaar	10,42	10,50	10,58	10,71	10,83	10,81	11,04	11,24	11,51	11,72	11,87
4 Functiejaar	10,53	10,59	10,68	10,82	10,94	10,92	11,15	11,35	11,62	11,82	11,99
5 Functiejaar	10,63	10,69	10,79	10,93	11,04	11,13	11,39	11,47	11,75	11,93	12,12
6 Functiejaar	10,73	10,79	10,91	11,03	11,15	11,24	11,50	11,58	11,87	12,06	12,23
7 Functiejaar	10,83	10,90	11,01	11,14	11,25	11,35	11,60	11,70	11,98	12,18	12,35
8 Functiejaar	10,94	11,00	11,12	11,24	11,36	11,45	11,73	11,81	12,11	12,30	12,46
9 Functiejaar								11,91	12,22	12,41	12,57

Salarisschalen Vleeswarenindustrie per 1 april 2004
Weeklonen per eerste volle loonweek van april 2004

Functiejaar- schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Groep											
0 Functiejaar	315,72	318,24	320,40	324,36	327,96	330,48	338,04	344,16	352,44	358,20	363,60
1 Functiejaar	364,32	366,84	369,36	374,04	378,72	383,40	378,00	384,48	393,84	400,32	406,08
2 Functiejaar	371,52	373,68	377,28	381,96	385,92	389,16	392,04	398,88	408,60	415,08	421,20
3 Functiejaar	375,12	378,00	380,88	385,56	389,88	393,12	401,40	404,64	414,36	421,92	427,32
4 Functiejaar	379,08	381,24	384,48	389,52	393,84	396,72	405,36	412,92	423,00	429,48	436,32
5 Functiejaar	382,68	384,84	388,44	393,48	397,44	400,68	410,04	416,88	427,32	434,16	440,28
6 Functiejaar	386,28	388,44	392,76	397,08	401,40	404,64	414,00	421,20	431,28	438,48	444,60
7 Functiejaar	389,88	392,40	396,36	401,04	405,00	408,60	417,60	425,16	435,96	442,80	448,56
8 Functiejaar	393,84	396,00	400,32	404,64	408,96	412,20	422,28	428,76	439,92	446,76	452,52
9 Functiejaar											

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen Vleeswarenindustrie per 1 april 2004
Functiejaarschaal per 4 weken met ingang van de 4e periode 2004

Functiejaars- schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Groep											
0 Functiejaaren					1321,92	1352,16	1376,64	1409,76	1432,80		1454,40
1 Functiejaar	1262,88	1272,96	1281,60	1297,44	1311,84	1478,88	1512,00	1537,92	1575,36	1601,28	1624,32
2 Functiejaaren	1457,28	1467,36	1477,44	1496,16	1514,88	1533,60	1568,16	1595,52	1634,40	1660,32	1684,80
3 Functiejaaren	1486,08	1494,72	1509,12	1527,84	1543,68	1556,64	1589,76	1618,56	1657,44	1687,68	1709,28
4 Functiejaaren	1500,48	1512,00	1523,52	1542,24	1559,52	1572,48	1605,60	1634,40	1673,28	1702,08	1726,56
5 Functiejaaren	1516,32	1524,96	1537,92	1558,08	1575,36	1586,88	1621,44	1651,68	1692,00	1717,92	1745,28
6 Functiejaaren	1530,72	1539,36	1553,76	1573,92	1589,76	1602,72	1640,16	1667,52	1709,28	1736,64	1761,12
7 Functiejaaren	1545,12	1553,76	1571,04	1588,32	1605,60	1618,56	1656,00	1684,80	1725,12	1753,92	1778,40
8 Functiejaaren	1559,52	1569,60	1585,44	1604,16	1620,00	1634,40	1670,40	1700,64	1743,84	1771,20	1794,24
9 Functiejaaren	1575,36	1584,00	1601,28	1618,56	1635,84	1648,80	1689,12	1715,04	1759,68	1787,04	1810,08

Salarisschalen Vleeswarenindustrie per 1 april 2004

Funciejaarschaal per maand met ingang van 1 april 2004

Funciejaars- schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Groep											
0 Functiejaars	1368,12	1379,04	1388,40	1405,56	1421,16	1432,08	1464,84	1491,36	1527,24	1552,20	1575,60
1 Functiejaar	1578,72	1589,64	1600,56	1620,84	1641,12	1661,40	1698,84	1728,48	1770,60	1798,68	1825,20
2 Functiejaars	1609,92	1619,28	1634,88	1655,16	1672,32	1686,36	1722,24	1753,44	1795,56	1828,32	1851,72
3 Functiejaars	1625,52	1638,00	1650,48	1670,76	1689,48	1703,52	1739,40	1770,60	1812,72	1843,92	1870,44
4 Functiejaars	1642,68	1652,04	1666,08	1687,92	1706,64	1719,12	1756,56	1789,32	1833,00	1861,08	1890,72
5 Functiejaars	1658,28	1667,64	1683,24	1705,08	1722,24	1736,28	1776,84	1806,48	1851,72	1881,36	1907,88
6 Functiejaars	1673,88	1683,24	1701,96	1720,68	1739,40	1753,44	1794,00	1825,20	1868,88	1900,08	1926,60
7 Functiejaars	1689,48	1700,40	1717,56	1737,84	1755,00	1770,60	1809,60	1842,36	1889,16	1918,80	1943,76
8 Functiejaars	1706,64	1716,00	1734,72	1753,44	1772,16	1786,20	1829,88	1857,96	1906,32	1935,96	1960,92
9 Functiejaars											

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen Vleeswarenindustrie per 1 april 2004

Periodesalaristabel administratief personeel per 4 weken met ingang van de 4e periode 2002

Groep	1	2	3	4	5
0 Functie jaren max.	1261,95	1374,64	1506,32	1553,97	1676,24
Functie jaren	1484,65	1529,42	1677,69	1955,46	2257,79
Functie jaren	2	4	8	10	12
omvang periodiek	111,35	38,70	21,42	40,15	48,46

Salarisschalen Vleeswarenindustrie per 1 april 2004

Maandsalaristabel administratief personeel per 1 april 2004

Groep	1	2	3	4	5
0 Functie jaren	1372,03	1494,87	1636,77	1689,24	1824,52
max. Functie jaren	1614,15	1660,84	1825,97	2123,95	2453,24
Functie jaren	2	4	8	10	12
omvang periodiek	121,06	41,49	23,65	43,47	52,39

Notabene: Met betrekking tot de lonen en salarissen is afgesproken dat deze als minimum zullen gelden. In overleg tussen partijen zijn afwijkingen naar boven toegestaan. Hiertoe resteert een marge van 0–11%. Deze afwijkingen dienen gemeld te worden aan de Vaste Commissie.

Leerlingschaal behorend bij het jeugdwerkplan per 1 april 2004

Leeftijd	1e jaar		2e jaar	
	per maand	per week	per maand	per week
24,5 jaar	1546,63	357,19	1611,32	372,13
24 jaar	1521,65	351,42	1573,74	363,45
23,5 jaar	1509,18	348,54	1534,16	354,31
23 jaar	1494,59	345,17	1498,74	346,13
22,5 jaar	1315,32	303,77	1427,86	329,76
22 jaar	1213,14	280,17	1375,73	317,72
21,5 jaar	1125,63	259,96	1294,45	298,95
21 jaar	1029,76	237,82	1256,96	290,29
20,5 jaar	965,11	222,89	1202,70	277,76

Leeftijd	1e jaar		2e jaar	
	per maand	per week	per maand	per week
20 jaar	883,80	204,11	1100,64	254,19
19,5 jaar	823,35	190,15	1023,53	236,38
19 jaar	804,60	185,82	998,45	230,59
18,5 jaar	758,75	175,23	942,21	217,60
18 jaar	706,61	163,19	879,68	203,16
17,5 jaar	642,01	148,27	815,04	188,23
17 jaar	591,95	136,71	752,47	173,78
16,5 jaar	564,85	130,45	715,01	165,13
16 jaar	529,43	122,27	671,19	155,01

Deze loonschaal geldt alleen voor jongeren die in het kader van het jeugdwerkplan in dienst zijn getreden.

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswarenindustrie.

Eenmalige uitkering

Uiterlijk 31 december 2004 zullen de werknemers een eenmalige uitkering van € 250,- ontvangen.

BIJLAGE IV

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswaren-industrie.

Premietabel „WAO-hiaatverzekering”

In onderstaande tabel zijn de premiepercentages weergegeven zoals die gelden per 1 januari 2004.

Per leeftijdscategorie geldt een uniform tarief over het salaristraject (tot 43.770 Euro) boven de franchise. Voor werknemers van 22 jaar en ouder geldt een franchise ter hoogte van het wettelijk minimumloon voor volwassenen (23 jaar) op jaarbasis. Voor jongeren is de franchise afgeleid van minimum jeugdloon.

Een 17-jarige die ziek wordt en op 18-jarige leeftijd in de WAO terecht komt, ontvangt een WAO-uitkering van tenminste 70% van het minimumloon voor een 18-jarige. Dit betekent dus dat voor een 17-jarige een franchise wordt gehanteerd ter grootte van het minimum jeugdloon voor een 18-jarige.

De premietabel luidt als volgt:

Leeftijd	Premie %	Leeftijd	Premie %	Leeftijd	Premie %
16	1,97	31	3,28	46	2,96
17	2,07	32	3,23	47	2,69
18	2,14	33	3,30	48	2,57
19	2,23	34	3,35	49	2,43
20	2,33	35	3,41	50	2,28
21	2,40	36	3,46	51	2,09
22	2,50	37	3,35	52	1,64
23	2,59	38	3,38	53	1,44
24	2,68	39	3,39	54	1,22
25	2,77	40	3,39	55	1,00
26	2,86	41	3,37	56	0,77
27	2,96	42	3,23	57	0,00
28	3,03	43	3,17		
29	3,12	44	3,12		
30	3,20	45	3,04		

Leeftijd	Franchise in Euro's	Leeftijd	Franchise in Euro's
16	7.458	20	13.932
17	8.605	21	16.391
18	10.080	22	16.391
19	11.883	23	16.391

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE V

REGLEMENT VASTE COMMISSIE, EX ARTIKEL 1 LID 10 JO
ARTIKEL 39 CAO VLEESWARENINDUSTRIE

Artikel 1

Samenstelling Vaste Commissie

1. De Vaste Commissie bestaat uit vier leden, waarvan twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde. De leden van de Vaste Commissie benoemen uit hun midden een voorzitter. Er zal zowel van werkgeverszijde als van werknemerszijde een plaatsvervanger worden aangewezen.
2. De werkgeversleden worden benoemd en ontslagen door de Nederlandse Vereniging voor de Vleeswarenindustrie. De werknemersleden worden benoemd en ontslagen door de C.N.V. Bedrijvenbond, F.N.V. Bondgenoten en De Unie gezamenlijk.
3. Het Secretariaat van de Vaste Commissie wordt uitgeoefend door het Sociaal Secretariaat van de Nederlandse Vereniging voor de Vleeswarenindustrie.

Artikel 2

Taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie

De taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie zijn:

1. De taken die de Vaste Commissie zijn opgedragen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Vleeswarenindustrie.
2. Het verlenen van voorafgaande goedkeuring van afwijkingen van het gestelde in de collectieve arbeidsvoorwaarden waaromtrent tussen werkgever en betrokken vakbonden overeenstemming bestaat, conform artikel 39 van de CAO Vleeswarenindustrie.
3. Het doen van uitspraken naar redelijkheid en billijkheid in die gevallen, waarin geschillen zijn ontstaan over de toepassing en uitlegging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Vleeswarenindustrie, of van een arbeidsovereenkomst, waarop deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing is, of geschillen over de toepassing van

functiewaardering en de betrokken werkgever en/of de betrokken werknemer(s) daarom hebben gevraagd.

4. Een uitspraak van de Vaste Commissie is nodig, alvorens voor de in lid 1, 2 en 3 genoemde gevallen de tussenkomst van de rechter kan worden ingeroepen.
5. De Vaste Commissie is met betrekking tot geschillen over de functiewaardering zoals bedoeld in Bijlage I bevoegd een adviescommissie in te stellen. Deze commissie bestaat uit twee ORBA-deskundigen, waarvan een lid van werkgeverszijde en een lid van werknemerszijde. Deze commissie zal de Vaste Commissie adviseren over een geschil betreffende functiewaardering. De Vaste Commissie zal dit advies in haar uitspraak overnemen.
6. De Vaste Commissie heeft de bevoegdheid dit reglement te wijzigen.

Artikel 3

Verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie

1. Een verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie, moet schriftelijk met redenen omkleed en met een duidelijk omschreven vordering worden gedaan aan het Sociaal Secretariaat Vaste Commissie Postbus 64, 2700 AB Zoetermeer.
2. Degene die dit verzoek aan de Vaste Commissie heeft gericht, ontvangt een bevestiging van het Sociaal Secretariaat. Van dit verzoek ontvangt de gedaagde partij, tegelijk met de leden van de Vaste Commissie, een afschrift, met het verzoek binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het Sociaal Secretariaat een afschrift aan de verzoekende partij zal toezenden.
3. Zo spoedig mogelijk, doch binnen drie maanden, nadat het verzoek om een uitspraak door het Sociaal Secretariaat is ontvangen, wordt dit door de Vaste Commissie behandeld.
4. De Vaste Commissie kan besluiten om een geschil ouder dan twee jaar niet ontvankelijk te verklaren. In het geval dat de CAO Vleeswarenindustrie volledig niet wordt toegepast in een bedrijf, staat rechtstreeks beroep op de rechter open.

Artikel 4

Behandeling van het verzoek door de Vaste Commissie

1. Partijen, die bij het verzoek zijn betrokken, kunnen door de Vaste

Vleeswarenindustrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Commissie worden opgeroepen evenals eventuele getuigen. Bij het niet verschijnen van degenen die zijn opgeroepen besluit de Vaste Commissie of de behandeling van, en de beslissing over het verzoek, toch plaatsvindt of wordt uitgesteld.

Indien de Vaste Commissie getuigen oproept, worden partijen hiervan tijdig in kennis gesteld.

Brengt een van de partijen een getuige mee, dan dient de andere partij daarvan tijdig in kennis gesteld te worden onder vermelding van de naam van deze getuige.

2. Partijen zullen op hun verzoek door de Vaste Commissie worden gehoord. Zij krijgen van het tijdstip van de vergadering van de Vaste Commissie dan tijdig bericht.
3. Partijen kunnen zich zowel in het geval van lid 2, als in het geval van lid 3, door een advocaat of andere gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen.
4. Het Secretariaat verzendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een week vóór de vergadering, aan ieder van de leden (en de plaatsvervangende leden) een afschrift van alle voor de vergadering benodigde stukken, alsmede zodanige verdere mededelingen als met het oog op de behandeling gewenst is.
5. Indien een lid van de Vaste Commissie verhinderd is de vergadering bij te wonen, geeft hij hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan het Sociaal Secretariaat. Het lid dat verhinderd is, zorgt dan tijdig voor plaatsvervangende.
6. Indien zakelijke belangen van een (plv.-)lid verband houden met het te behandelen geschil, dan is dit (plv.-)lid gehouden van deelneming aan de behandeling van het geschil als lid af te zien en dit zo spoedig mogelijk te melden. Dit lid stelt zijn of haar (vaste) plaatsvervanger hiervan zo spoedig mogelijk in kennis.
7. Door het Sociaal Secretariaat wordt van de vergadering van de Vaste Commissie een verslag gemaakt. Nadat dit verslag door alle leden van de Vaste Commissie is goedgekeurd, kan het als weergave van de mening van de Vaste Commissie gelden bij een eventuele behandeling in rechte.

Artikel 5

Uitspraak van de Vaste Commissie

1. Ieder lid, c.q. plaatsvervangend lid van de Vaste Commissie heeft een stem. Besloten wordt met meerderheid van stemmen.
2. Indien de stemmen staken, dan is geen besluit van de Vaste Commissie tot stand gekomen. De situatie blijft ongewijzigd waarop de meest gereede partij nader stappen kan ondernemen.
3. De uitspraken van de Vaste Commissie zijn met redenen omkleed. Ter toelichting is een minderheidsstandpunt van een Commissielid toegestaan. Dit minderheidsstandpunt staat de uitspraak van de Vaste Commissie echter niet in de weg.
4. De uitspraak van de Vaste Commissie wordt belanghebbenden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 4 weken na de behandeling, toegezonden.
5. De Vaste Commissie kan bij haar uitspraak een kostenvergoeding bepalen. Indien het een geschil betreft waarbij een adviescommissie als bedoeld in artikel 2 lid 5 van dit reglement is ingesteld, dan worden de kosten van deze commissie betaald door de in het ongelijk gestelde partij tenzij dit de werknemer is. De werknemer kan slechts in de kosten van deze commissie worden veroordeeld indien sprake is van kennelijk onredelijk gebruik van het procesrecht. Deze kosten zijn in de overige gevallen voor rekening van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie.

Vleeswarenindustrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 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 januari 2005 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, 25 augustus 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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