

Pluimveeverwerkende Industrie 2007
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 11 SEPTEMBER 2007 TOT
WIJZIGING VAN HET BESLUIT TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE**

UAW Nr. 10687

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 14-09-2007, nr. 178

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

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

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

Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Pluimveeverwerkende Industrie¹⁾ wordt met inachtneming van dicta II en III als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 2 komt te luiden:

¹⁾ Stcrt. 2006, nr. 71.

„Artikel 2

Werkingsfeer

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

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

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

Deze CAO is van toepassing op alle werknemers waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze CAO.

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

Deze CAO is niet van toepassing op vakantiewerkers.

Deze CAO is voorts niet van toepassing op: Plukon Poultry Holding B.V. te Wezep (Plukon Poultry B.V. te Wezep en De KuikenaeR B.V. te Wezep), Vleesch du Bois Dedemsvaart B.V. te Dedemsvaart en Plusfood B.V. te Oosterwolde.”

Artikel 8 komt te luiden:

„Artikel 8

Arbeidsduur en dienstrooster

1. De normale wekelijkse arbeidstijd bedraagt 40 uur.
2. De normale arbeidstijd is van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 17.30 uur, volgens een per onderneming vast te stellen dienstrooster.

Pluimveeverwerkende Industrie 2007
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

3. De normale arbeidsduur voor werknemers van 18 jaar en ouder zal van maandag tot en met vrijdag 8 uur per dag bedragen. Na verkregen instemming van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging of – bij ondernemingen waar noch een ondernemingsraad is ingesteld noch bij gebreke van een ondernemingsraad een personeelsvertegenwoordiging werkzaam is – van de Sociale Commissie, is het mogelijk dat gedurende maximaal 4 dagen per week de normale arbeidstijd 8,5 uur bedraagt, zulks echter onverminderd het bepaalde in lid 1 van dit artikel.
4. Indien het bedrijfseigene zulks vordert, kan – nadat daartoe conform artikel 3 dispensatie van de Sociale commissie verkregen is – buiten de in lid 2 genoemde arbeidstijden arbeid worden verricht.

Artikel 12 komt te luiden:

„Artikel 12

Werktijdverkorting

De ondernemer, die een aanvraag om vergunning tot werktijdverkorting bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid indient, is verplicht hiervan afschrift aan de Sociale Commissie te zenden en daaraan voorafgaand contact op te nemen met de werknemersorganisaties.”

Artikel 17 komt te luiden:

„Artikel 17

Functiegroepen

1. Algemeen
 - a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
De in bijlage I opgenomen overige functies, niet zijnde productiefuncties, zijn per 1 oktober 2007 toegevoegd en de functies van de betreffende werknemers worden per deze datum ingedeeld.
Werknemers in de proeftijd mogen één loongroep lager worden ingedeeld dan de feitelijke loongroepindeling van de functie.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer

en een gedeelte dat is gebaseerd op functiejaren. De salarisschaalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn loon en de leeftijd danwel het aantal functiejaren, waarop zijn salaris is gebaseerd.
2. Leeftijdsschaal
De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
 3. Functiejaren
 - a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft overschreden, wordt beloond volgens de functiejaren. De functiejaren schaal kent een minimum maandsalaris en een maximum maandsalaris en een aantal functiejaren. Herziening van het maandsalaris vindt in beginsel eenmaal per jaar op 1 januari plaats totdat het maximum is bereikt.
 - b. Indeling in functie- c.q. loongroep I geldt voor maximaal 1 jaar.
 4. Instroomschaal
In afwijking van lid 1 kan een werknemer bij indiensttreding onder de navolgende voorwaarden worden ingedeeld in een instroomschaal.
 - a. een werknemer mag maximaal een half jaar in een instroomschaal worden ingedeeld op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een en ander met inachtneming van de proeftijd;
 - b. een werknemer ingedeeld in een instroomschaal wordt in de gelegenheid gesteld in het kader van het Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie scholing te volgen;
 - c. na een half jaar zal de werknemer worden ingedeeld in de loongroep behorende bij de functie.De instroomschalen zijn opgenomen in bijlage II-b.
 5. Toeslag dienstjaren jongeren
Aan werknemers van 16 tot en met 21 jaar wordt per volledig dienstjaar een toeslag verleend op het loon ter hoogte van 1,25% van het loon van een volwassen werknemer uit de loongroep, waarin de werknemer is ingedeeld.
De telling van de dienstjaren voor de toepassing van dit artikel vangt aan op 1 april 1999.

Pluimveeverwerkende Industrie 2007
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

6. Indeling in een hogere functiegroep
Werknemers tot en met de 21-jarige leeftijd worden één leeftijds-schaal hoger ingedeeld dan hun werkelijke leeftijd indien zij in het bezit zijn van de certificaten van de drie deelcursussen industrie-opleiding pluimvee: a. slachten en panklaar maken van pluimvee; b. bewerken (uitsnijden) van pluimveevlees en c. verwerken van pluimveevlees.
7. Combinatie van meerdere functies
Het kan voorkomen, dat door werknemers meerdere functies worden uitgeoefend. In principe geldt daarbij de beloning conform de hoogst ingedeelde functie. Een uitzondering hierop is, dat elke functie conform de indeling kan worden beloond, mits dit in de arbeidsovereenkomst van de werknemer qua tijdsbesteding per functie expliciet is vastgelegd. De beloning kan dan overeenkomstig worden toegepast.
8. Indeling van overige functies en de persoonlijke toeslagregeling per 1 oktober 2007
De indeling van de overige functies, niet zijnde productiefuncties, als genoemd in lid 1 van dit artikel en in Bijlage I wordt van kracht per 1 oktober 2007. Voor werknemers die op deze datum in dienstverband werkzaam zijn wordt een regeling getroffen: de persoonlijke toeslag (PT). De regeling luidt als volgt.
Voor werknemers die worden ingedeeld in een functiegroep met een gelijk loon als het huidige loon op ingangsdatum, verandert er voor de werknemers qua beloning niets.
Indien een werknemer wordt ingedeeld in een functiegroep met een hogere beloning, dan geldt per 1 oktober 2007 het hogere loon uit de voor de werknemer geldende functiegroep, dit is het loon dat zo dicht mogelijk bij het tot dat moment toegekende loon ligt.
Indien indeling in een functiegroep inhoudt, dat de werknemer conform de CAO een lager loon krijgt, dan wordt per 1 oktober 2007 naast het basisloon een persoonlijke toeslag toegekend ter hoogte van het verschil tussen het oude en het nieuwe basisloon. Deze persoonlijke toeslag wordt vastgesteld als een nominaal bedrag en dient te worden meegerekend voor de vaststelling van toeslagen, pensioen-grondslag e.d.”

Artikel 24 komt te luiden:

„Artikel 24

Zaterdagtoeslag

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

Voor deeltijd werknemers geldt dat de arbeid op bedoelde 3 zaterdagen uitsluitend verplicht kan worden gesteld indien de deeltijd werknemer zou zijn ingeroosterd op de betreffende feestdag.

Voor deze zaterdagen geldt een toeslag op het basisuurloon van 50% voor de uren tot 14.00 uur en van 100% voor de uren na 14.00 uur.”

Artikel 31 komt te luiden:

„Artikel 31

Arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

1. Onder uitzendkrachten wordt verstaan arbeidskrachten die te werk worden gesteld door (bemiddeling van) derden die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.
2. Uitzendkrachten die langer dan vier maanden onafgebroken in de onderneming werkzaam zijn geweest, worden na deze vier maanden met inachtneming van de bepalingen in artikel 17 „functiegroepen”, met uitzondering van lid 4, beloond conform het bepaalde in bijlage II van deze CAO, alsmede het bepaalde in de artikelen 16 (overwerk), 19 (loonsverhogingen), 21 (prestatiepremie), 22 (ploegen-toeslag), 23 (toeslag ongunstige uren), 24 (zaterdagtoeslag), 25 (toeslag voor zon- en feestdagen), 26 (opkomsttoeslag technisch personeel), 27 (vakantietoeslag), 30, lid 1 (vervangingstoeslag), 30, lid 2 (toeslag voor bedrijfskeurders) en 33 (cumulatie van toeslagen) van deze CAO.
3. Voor uitzendkrachten die langer dan vier maanden onafgebroken in de onderneming werkzaam zijn geweest, gelden eveneens de bepalingen in artikel 8 (arbeidsduur en dienstrooster), 9 (flexibele arbeids-

Pluimveeverwerkende Industrie 2007
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

duur), 10 (deeltijdarbeid), 11 (arbeidsduur voor 16- en 17-jarigen), 13 (verkorting arbeidsduur), 14 (ploegenarbeid), 15 (arbeid op zonen feestdagen), 35 (vakantie- en snipperdagen), 36 (snipperdagen buitenlandse werknemers) van deze CAO.

4. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld het loon en de overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de bepalingen in lid 2 van dit artikel. Tevens is de werkgever (inlener) verplicht zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau waarvan hij uitzendkrachten inleent voldoet aan de bepalingen in lid 3 van dit artikel.
5. Uitzendkrachten van in Nederland gevestigde uitzendorganisaties mogen per 1 oktober 2007 slechts in het primaire productieproces (direct lijngebonden productiepersoneel) alsmede bij de daarmee samenhangende administratieve en commerciële activiteiten te werk worden gesteld indien zij in dienstverband werkzaam zijn bij een organisatie, die de NEN-norm 4400-1 (Nederlandse Norm 4400-1. Uitleners en (onder)aannemers – Eisen aan en beoordeling op afdracht van belastingen en sociale lasten en het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland – deel 1: In Nederland gevestigde ondernemingen) naleeft en als gecertificeerd bedrijf is opgenomen in het Register Normering Arbeid van de Stichting Normering Arbeid.”

Bijlage I komt te luiden:

„BIJLAGE I

FUNCTIEINDELING

Referentiefuncties en loongroepen

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

Functiegroep I – loongroep I

Globale indicatie van de aard van het werk:

- geen of nauwelijks ervaring is vereist.

Functiegroep II – loongroep II

Productiefuncties:

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

Globale indicatie van de aard van het werk:

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

Overige functies:

geen.

Functiegroep III – loongroep III

Productiefuncties:

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

Globale indicatie van de aard van het werk:

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

Overige functies:

geen.

Functiegroep IV – loongroep IV

Productiefuncties:

- Aanhanger (krattensysteem), controleur verdoven
- Eerste medewerker machinale filelijnen

Pluimveeverwerkende Industrie 2007
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

- Eerste medewerker expeditie/verzending
- Eerste medewerker panklaarafdeling
- Bedrijfskeurder

Globale indicatie van de aard van het werk:

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

Overige functies:

- Kwaliteitscontroleur
- Administratief assistent
- Medewerker aanvoeradministratie
- Receptioniste/telefoniste

Globale indicatie van de aard van het werk:

- cijfermatig + logisch controleren van gegevens, signaleren van mogelijke onjuistheden (inzicht in de betekenis van gegevens gevraagd);
- hanteren van de belangrijkste verwerkings- en rapportagefuncties van een geautomatiseerd systeem;
- gerichte instructie en enige ervaring in de specifieke administratieve omgeving zijn vereist.

Functiegroep V – loongroep V

Productiefuncties:

- Chauffeur aanvoer levend pluimvee
- Chauffeur vervoer pluimveevlees
- Voorman machinale filetlijnen
- Voorman expeditie/verzending
- Voorman panklaarafdeling

Globale indicatie van de aard van het werk:

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

regelen van taken zijn vereist, alsmede vaardigheid in communicatie met en beïnvloeding van mensen.

Overige functies:

- Portier
- Medewerker order-entry
- Assistent boekhouding
- Administratief medewerker productiebureau

Globale indicatie van de aard van het werk:

- logisch + inhoudelijk controleren van gegevens, signaleren van mogelijke oorzaken van afwijkingen (interpretatie van gegevens gevraagd);
- toepassen van eenduidige coderingssystemen en verwerkingsprocedures, met enige vrijheid van interpretatie;
- administratieve basisopleiding en ervaring in de specifieke administratieve omgeving zijn vereist.

Functiegroep VI – loongroep VI

Productiefuncties:

- Medewerker TD (alleenwerkend)
- Monteur slachterij en verwerking

Globale indicatie van de aard van het werk:

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

Overige functies:

- Medewerker kwaliteitsdienst
- Medewerker verkoop binnendienst
- Medewerker boekhouding
- Medewerker salarisadministratie
- Administratief medewerker P&O
- Secretaresse

Globale indicatie van de aard van het werk:

- verwerken van mutaties in een volledige subadministratie, dan wel in een boekhouding van beperkte omvang (globaal inzicht in de achterliggende bedrijfsprocessen gevraagd);
- toepassen van volledige coderingssystemen en verwerkingsprocedures, met vrijheid van interpretatie;
- administratieve opleiding op middelbaar niveau is vereist, alsmede ervaring in de specifieke bedrijfsomgeving.

Pluimveeverwerkende Industrie 2007
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

De indicatie voor lagere functiegroepen wordt geacht deel uit te maken van die voor de hogere groepen.”

Bijlagen IV A en IV B komen te vervallen.

Na bijlage III B wordt een nieuwe bijlage ingevoegd, die komt te luiden:

„BIJLAGE IV

CONTROLEREGELS BIJ ZIEKTE

- I. Ziekmelding
 - a. De werknemer dient zich bij ziekte voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij zijn directe leidinggevende. Dit dient telefonisch te geschieden. Melding moet hierbij worden gemaakt van de aard van de ziekte en de te verwachten duur.
 - b. De werknemer dient binnen 24 uur een zogenaamde „eigen verklaring” in te vullen en op te sturen naar de Arbodienst.
- II. Maak contact mogelijk
 - a. De werknemer moet beschikbaar zijn voor contact. De werknemer dient thuis te blijven tot het eerste bezoek van de controlerende instantie.
 - b. Na het eerste bezoek mag de werknemer – als de controlerende instantie daartegen geen bezwaar heeft – buitenshuis gaan, maar dient de eerste 3 weken wel thuis te zijn:
 - ’s morgens tot 10.00 uur en
 - ’s middags van 12.00 tot 14.30 uur.
 - c. Een eventuele verandering van verpleegadres dient binnen 24 uur aan de werkgever te worden doorgegeven.
 - d. Ingeval van ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland dient de werknemer in overleg met de arts van de Arbodienst, indien maar enigszins mogelijk, terstond naar Nederland terug te keren.
 - e. Tijdens arbeidsongeschiktheid dient voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te zijn verkregen van de controlerende instantie.
- III. Genezing niet belemmeren
De werknemer dient zich tijdens de arbeidsongeschiktheid niet schuldig te maken aan gedragingen, welke de genezing kunnen

belemmeren. Zulks ter beoordeling van de controlerende instantie.

IV. Behandeling

- a. De werknemer dient tijdens de arbeidsongeschiktheid de voorschriften van de behandelende arts op te volgen.
- b. De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep op het spreekuur van de arts van de controlerende instantie.
- c. De werknemer dient aan de arts de controlerende instantie de nodige inlichtingen te verschaffen, respectievelijk een benodigd geneeskundig onderzoek mogelijk te maken.

V. Hervatten bij herstel

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

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

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

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

In het geval de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. In het geval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat.

VI. Hervatting op therapeutische basis

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

- de arbo-arts stelt de mate van belastbaarheid van de werknemer vast, waarbij zo concreet mogelijk wordt vastgelegd

Pluimveeverwerkende Industrie 2007
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

- welke werkzaamheden wel en niet door de werknemer kunnen worden verricht en zo mogelijk de periode waarvoor de beperking geldt;
- in overleg met de arbo-arts stellen de directe leidinggevende, de personeelsfunctionaris en de betrokken werknemer vast in welke functie de werknemer zijn werkzaamheden gaat hervatten en welke taken de werknemer binnen die functie wel en niet kan verrichten;
 - indien de werkhervatting tijdelijk geschiedt in een afdeling die ressorteert onder een andere leidinggevende, dan worden zowel de leidinggevende van die afdeling als de eigen directe leidinggevende over de afspraak inzake de therapeutische hervatting geïnformeerd.
- VII. Opbouw en afschrijving vakantiedagen bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid
1. Bij 100% werken 100% opbouw en afschrijving.
 2. Bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid korter dan 6 maanden 100% opbouw. Geen afschrijving bij volledige arbeidsongeschiktheid.
 3. Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid alleen opbouw over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid.
 4. Geen afschrijving van vakantiedagen indien tijdens de periode van volledige arbeidsongeschiktheid met toestemming van de Arbo-arts vakantie wordt genoten.
(Toelichting: indien een vakantie direct vooraf wordt gegaan door een periode van volledige arbeidsongeschiktheid en direct wordt gevolgd door een periode van volledige arbeidsongeschiktheid om dezelfde reden of oorzaak, wordt deze periode aangemerkt als een doorlopende periode van arbeidsongeschiktheid. Derhalve kunnen er geen vakantiedagen worden afgeschreven conform artikel 635 BW.)
 5. Indien arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens de vakantie geen afschrijving van vakantiedagen, indien vakantie moet worden afgebroken vanaf het moment van afbreken vakantie.
 6. Indien gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid dan opbouw en afschrijving naar rato van het percentage arbeidsongeschiktheid indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 6 maanden.
- VIII. Omschrijving van het voorzieningenpakket
- a. Periodiek medisch onderzoek
Eens in de 3 jaar een periodiek medisch onderzoek, waaron-

der begrepen een opleidings-, arbeids-, en gezondheids-anamnese(onderzoek). Precieze inhoud van dit onderzoek is afhankelijk van de functie en de leeftijd. Bepaling van lengte, gewicht, gezichtsvermogen, gehoorfunctie en longfunctie. Advisering door de bedrijfsarts voor de gezondheidsrisico's van de functie. Bovendien onderzoek naar de gezondheidsbeleving en de werkbeleving.

b. Spreekuur

Spreekuur van de Arbodienst ter toetsing van de gezondheid en gezondheidsbeleving en de beïnvloeding daarvan door het werk.

Advisering en het zonodig helpen oplossen van problemen in de werksituatie.

c. Werkplekonderzoek

Het werkplekonderzoek is te verdelen in:

- Algemeen verkennend werkplekonderzoek: globaal inzicht krijgen in de belasting van het werk en de werk-omstandigheden.
- Gericht periodiek werkplekonderzoek: regelmatig werkplekonderzoek gericht op een bepaald aspect. In de eerste fase moet dit onderzoek zich concentreren op la-waai en lichamelijke belasting (ergonomie).
- Vervolg op gericht werkplekonderzoek: andere aspecten die naar voren gekomen zijn in het verkennend werkplek-onderzoek.

De Arbodienst rapporteert schriftelijk aan de directie en de betrokken werknemers en de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf.

d. Voorlichting en advisering

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

Bijlage IX komt te luiden:

„BIJLAGE IX

REGLEMENT VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN
VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Dit reglement geeft nadere uitvoering aan het gestelde in artikel 33 C.

Pluimveeverwerkende Industrie 2007
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot vergoeding van de door de werknemer betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie in ruil voor een evenredige verlaging van de aanspraak op bruto salaris, eindejaarsuitkering, (kerst)gratificatie, vakantiedagen, roostervrije tijd of overwerkvergoeding in het betreffende kalenderjaar.

Het loon zal echter nimmer lager mogen zijn dan het wettelijk minimumloon zoals genoemd in de Wet op het Minimumloon en de Minimumvakantietoeslag.

De werkgever zal dit verzoek inwilligen zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het „Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 25 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 1 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij overlegt de werknemer een door zijn vakorganisatie verstrekt bewijs van contributiebetaling (of kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar, waarbij op bankafschriften behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar mogen worden gemaakt).
3. De in artikel 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in lid 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

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

Artikel 5

De werkgever zal de werknemer informeren over het feit dat uitruil van de vergoeding van vakbondscontributie tegen een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen, de pensioengrondslag, loonafhankelijke toeslagen en inkomensafhankelijke subsidies (bijvoorbeeld huursubsidie, tegemoetkoming studiekosten).

Pluimveeverwerkende Industrie 2007
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAAT-
SCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk 25 november van het betreffende kalender-
jaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)

SoFinummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij . (naam werkgever) lid van . (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie als opgenomen in bijlage IX van de CAO voor werknemers werkzaam in de pluimveeverwerkende industrie;
- c. verklaart dat de kosten voor het jaar 20... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen: kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in 20... (jaartal): euro;
- d. verklaart over de maand december 20.. (jaartal) afstand te doen van een bedrag met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag; dit bedrag kan worden onttrokken aan de aanspraak op eindejaarsuitkering/(kerst)gratificatie/tegoed vakantiedagen/tegoed roostervrije uren/tegoed overwerktoeslag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdsdeclaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 25 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen, de pensioengrondslag en het vakantiegeld en tevens gevolgen kan hebben voor inkomensafhankelijke regelingen;
- g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:”

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 oktober 2007 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum III

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

's-Gravenhage, 11 september 2007

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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