

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE VLEESSECTOR

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voor de vleessector is afgesloten tussen aan werkgeverskant:

de Centrale Organisatie voor de Vleessector te Zoetermeer

en aan werknemerskant:

FNV te Utrecht,

CNV Vakmensen te Utrecht en

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg.

De looptijd van deze CAO is van 1 november 2017 tot 1 november 2019.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1a Werkingsfeer

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

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

Artikel 1b Definities

In deze CAO worden de volgende definities gehanteerd:

1. Onder 'onderneming in de vleessector' wordt verstaan:
 - a. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met een of meerdere van de volgende werkzaamheden:
 - slachten van dieren met uitzondering van pluimvee, wild en konijnen;
 - afsnijden of anderszins bewerken van geslachte dieren (m.u.v. pluimvee, wild en konijnen);
 - bewerken van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;
 - verhandelen van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;
 - Niet onder de CAO Vleessector vallen:
 - slachten, afsnijden of anderszins bewerken van pluimvee, wild en konijnen;
 - werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van darmen;
 - werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van niet voor menselijke consumptie bestemde organen. (NB: al het andere dan darmen en niet voor menselijke consumptie bestemde organen is vlees in het kader van deze CAO, zo ook bv. Koppen en huiden);
 - ondernemingen zonder productiebewerkings- of verwerkingsfuncties.
 - b. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan bovenstaande worden verricht wordt, indien meer CAO's van toepassing kunnen zijn, gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort.
2. Onder 'inleenbedrijf in de sector' wordt verstaan:
 - a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector in de zin van lid 3 van dit artikel, die in de regel een of meer van zijn werknemers arbeid laat verrichten binnen ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming met die ondernemingen, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector.
 - b. Onder inleenbedrijf in de sector wordt niet verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor minder dan 50% van de totale loonsom werknemers in ondernemingen in de vleessector zoals bedoeld in artikel 1b lid 1 wordt tewerkstelt.
 - c. Onder inleenwerk worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.
3. Onder 'uitzendbedrijf in de sector' wordt verstaan:
 - a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom uitzendkrachten ter beschikking stelt van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek.
 - b. Onder uitzendbedrijf in de sector wordt echter niet verstaan het uitzendbedrijf dat aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
 - De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
 - De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingsfeer van onderhavige CAO omschreven, en
 - De werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek en
 - De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO voor de Vleessector, en
 - De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

4. Onder werkgever wordt verstaan:
De rechtspersoon of natuurlijke persoon die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 1, 2 en 3 van dit artikel.
5. a. Onder werknemer wordt verstaan:
Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.
b. Met de werknemer als bedoeld onder 5a wordt gelijk gesteld de zelfstandige zonder personeel in de zin van lid 7 van dit artikel indien en voorzover deze in de regel werkzaam is voor één opdrachtgever (onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf) in de sector.
6. Flexibele arbeidscontractant (niet vallend onder lid 5):
 - a. Hieronder moeten worden begrepen:
 - Uitzendkracht: dit is een arbeidskracht in dienst van ondernemingen die activiteiten verrichten op het terrein van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, anders dan in artikel 1b lid 2 onder a.
 - Inleenkracht: dit is een arbeidskracht die te werk wordt gesteld door, of door bemiddeling van, de inleenbedrijven anders dan in artikel 1b lid 2 onder a.
 - b. Op de uitzendkracht en inleenkracht, genoemd onder a, zijn de bepalingen op het terrein van lonen en toeslagen van deze CAO van toepassing.
7. Zelfstandige Zonder Personeel in de sector (ZZP)
Onder zelfstandige zonder personeel in de sector (ZZP) wordt verstaan:
de natuurlijke persoon die persoonlijk arbeid verricht tegen beloning ten behoeve van een onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf in de sector in de zin van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel indien en voor zover voldaan is aan de volgende cumulatieve voorwaarden:
 - het betreft werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 en/of lid 2c van dit artikel en
 - hij/zij heeft zelf geen personeel in dienst en
 - hij/zij verricht de werkzaamheden niet onder leiding en gezag van een werkgever in de sector, d.w.z. is niet werkzaam onder leiding en gezag van een onderneming in de vleessector, een inleenbedrijf in de sector of een uitzendbedrijf in de sector, noch van enige andere werkgever in of buiten de sector, en
 - hij/zij werkt voor eigen rekening en risico, en
 - hij/zij werkt minimaal voor drie of meer opdrachtgevers.
8. Vaste Commissie:
Een door de contractanten van deze CAO ingestelde commissie, die een aantal in deze CAO en het daarbij behorende Reglement vermelde taken heeft.
9. Functieniveau:
Een aantal in bijlage I van de CAO gedefinieerde activiteiten, die binnen een loongroep zijn ingedeeld.
10. Loongroep:
Een aantal opeenvolgende bruto loonbedragen, betrekking hebbende op activiteiten in de productieafdelingen en op activiteiten ten behoeve van de productie.
11. Loonstructuur:
De structuur, die wordt gevormd door de functieniveaus en de loongroepen.
- 12a. Basisweekloon:
Loon genoemd in de bij deze CAO behorende loontabel (zie bijlage II).
- 12b. Basisuurloon:
 $\frac{1}{36}$ van het basisweekloon dan wel basis overeengekomen loon.
13. Ploegenarbeid:
 - Het betreft 2 of meer groepen van onderscheidende werknemers.
 - Er moet sprake zijn van het daadwerkelijk overdragen van werkzaamheden.
 - Overlap van diensten maximaal 1 uur per dienst.
 - De diensten dienen afwisselend te zijn en elkaar op te volgen.
 - De diensten bestrijken regelmatig en systematisch ongunstige uren.
 - Werknemers moeten alle voorkomende diensten in het ploegenrooster in regelmaat draaien.

14. Dienstrooster:

Dit is een door de werkgever wekelijks uiterlijk op donderdag voorafgaande aan de nieuwe werkweek opgesteld en aan de werknemer kenbaar gemaakt indicatief overzicht waarop per werknemer is vermeld op welke tijdstippen arbeid moet worden verricht.

15. Partner:

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

16. CAO bedragen:

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

17. Inkomen:

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

18. Minimum CAO:

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

Artikel 2 Toepassing CAO Vleessector

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

- bewakingspersoneel
 - administratief personeel
 - leidinggevend personeel
 - verkoopkundig personeel
 - hoger technisch personeel
- voor zover hun loon exclusief toeslagen meer bedraagt dan het loon genoemd in Loonniveau F, functieperiodiek 11 van deze CAO.

Indien hun loon exclusief toeslagen lager is dan Loonniveau F, functieperiodiek 11 dan gelden deze artikelen wel onverkort.

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

HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3 Dienstverband voor (on)bepaalde tijd

Iedere arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 4 Proeftijd

1. De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd, indien sprake is van een arbeidsovereenkomst met een duur langer dan 6 maanden. Deze termijn kan in de individuele arbeidsovereenkomst worden verkort.
2. Geen proeftijd zal gelden als:
 - a. Met dezelfde werknemer binnen 3 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
 - b. De werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst al een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had bij de werkgever.
 - c. De werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest als uitzendkracht bij de werkgever.
 - d. De arbeidsovereenkomstduur korter dan 6 maanden is.

Artikel 5 Afroepcontracten en stagiaires

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

Artikel 6 Deeltijdarbeid

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

Artikel 7 Einde dienstverband door opzegging

1. Het dienstverband neemt, behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek en behalve in geval van ontslag tijdens de proeftijd, voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst een einde door opzegging met inachtneming van de volgende termijnen:
voor de werkgever, conform art 7:672 lid 2 BW
voor de werknemer die korter dan 5 jaar in dienst is 1 maand
voor de werknemer die 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar in dienst is 2 maanden
voor de werknemer die 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar in dienst is 3 maanden
voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is 4 maanden
voor de werknemer 1 maand.

2. Werknemers die op 31 december 1998 de leeftijd van 45 jaar of ouder hadden en sindsdien in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, behouden de opzegtermijn die op dat moment gold (d.w.z. tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking, na de meerderjarigheid van de werknemer, hele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken; vermeerderd met 1 week voor ieder jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij werkgever in dienst is geweest, met eveneens een maximum van 13 weken). Deze opzegtermijn blijft "bevroren" totdat eventueel uit toepassing van art 7:672 lid 2 BW een langere opzegtermijn zou gaan gelden.
3. Voor commerciële en leidinggevende functies (salarisschaal F9 of hoger) kan een langere opzegtermijn worden bedongen. In dat geval zal de opzegtermijn voor werkgever gelijk zijn aan die van werknemer, of zoveel langer als uit toepassing van art 7:672 lid 2 Burgerlijk Wetboek volgt.
4. Opzegging dient zodanig plaats te vinden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de betalingsperiode.

Artikel 8 Ontslagbescherming arbeidsongeschikte werknemer

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

Artikel 9 Nevenwerkzaamheden

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

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

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

Artikel 11 Werkkleding

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

HOOFSTUK 3 ARBEIDSTIJD

Artikel 12 Arbeidstijd

1. De werkgever stelt met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden de arbeidstijden vast binnen de volgende grenzen.
2. Voor werknemers geldt een minimum wekelijkse rusttijd van hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur). Voorts geldt een minimum dagelijkse rust van 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur).
3. De arbeidstijd (structureel) bedraagt maximaal 9,5 uur per dienst, 45 uur per week en gemiddeld 36 uur per week per 4 weken (144 uur), met een minimum van 32 en een maximum van 45 uur per week.
De standaard arbeidstijd bedraagt 36 uur per week conform deze CAO. Werkgevers kunnen deze per (afdeling binnen een) bedrijf verhogen naar 38 uur per week, tegen volledige betaling van deze twee extra uren .
4.
 - a. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan de werknemersorganisaties, een rooster vaststellen van gemiddeld 160 uur per 4 weken. Hierdoor ontstaat in principe een 8-urige werkdag.
 - b. In geval van een afwijkend rooster worden de extra gewerkte uren boven de 36 uur per week voor de helft (t.w. 8 uur per 4 weken) door de werkgever op regelmatige basis vrij geroosterd. De werknemer kan voor aanvang van elk kalenderjaar een verzoek indienen om deze uren niet vrij te roosteren en op basis van een à la carte systeem te storten in een pensioenregeling of uit te betalen in de vorm van loon.
De andere helft van de uren wordt in betreffend kalenderjaar naar inzicht van de werkgever in overleg met de werknemer in perioden met een afwijkende seizoensmatige aanvoer-, productie- en/of afzetpatroon ingeroosterd.
 - c. De inroostering van deze ADV dagen is minimaal twee weken van te voren bij de werknemer bekend. Ook met betrekking tot deze uren kan werknemer het verzoek indienen deze in te brengen in het à la carte systeem.
 - d. Indien in een onderneming meer dan 30% inleenarbeid aanwezig is dan hebben de eigen werknemers de mogelijkheid een verzoek in te dienen om - volgens de hierboven genoemde voorwaarden - met een rooster van 5 maal 8 uur te gaan werken.
 - e. De waarde van een ADV dag is, zowel in tijd als in geld, gelijk aan die dag in het voor werknemer gebruikelijke individuele rooster. (zie artikel 38 lid 3).
 - f. ADV dagen kunnen niet worden 'meegenomen' naar een volgend jaar. Indien er dagen overblijven dienen deze te worden uitbetaald.
 - g. Bij arbeidsongeschiktheid geldt dat ingeroosterde ADV dagen niet worden gecompenseerd. Er kunnen nooit meer dagen vervallen dan opgebouwd kunnen worden in de betreffende maand, tenzij deze zijn ingeroosterd in die betreffende (verzuim)periode.
 - h. ADV kan opgenomen worden nadat ADV is opgebouwd, met uitzondering van vooraf ingeroosterde ADV dagen.
 - i. Bestaande afspraken tussen bedrijven en werknemersorganisaties blijven onverkort van kracht.
5. De bruto arbeidsduur op jaarbasis bij een volledig dienstverband bedraagt:
 - Het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,2 uren.De bruto arbeidsduur bedraagt in 2017 1872 uren, in 2018 1879,2 uren en in 2019 1879,2 uren.
Bij een 38-urige werkweek is de bruto arbeidsduur in 2017 1976 uren, in 2018 1983,6 uren en in 2019 1983,6 uren (vermenigvuldigd met 7,6 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 zoals bedoeld in artikel 40 lid 1, verminderd met het aantal feestdagen zoals bedoeld in artikel 13 lid 1 voor zover deze feestdagen niet op een zaterdag of zondag vallen, vermenigvuldigd met 7,2 uren.De netto arbeidsduur bedraagt in 2017 1656 uren, in 2018 1656 uren en in 2019 1663,2 uren.
Bij een 38-urige werkweek is de netto arbeidsduur in 2017 1748 uren, in 2018 1748 uren en in 2019 1755,6 uren (vermenigvuldigd met 7,6 uren).
Hierbij moet nog rekening gehouden worden met de rechten op betaald verlof toegekend in andere artikelen in deze CAO.
Er wordt voor de snipper/vakantiedag evenveel uren afgeschreven als het rooster lang was op die betreffende dag.

6. De arbeidstijd bij overwerk (incidenteel) bedraagt maximaal 11 uur per dienst, 50 uur per week, en gemiddeld 45 uur per week per 4 weken (180 uur).
7. Indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur) geldt een minimum rusttijd na nachtdienst die eindigt na 02.00 uur van 14 uur en een minimum rusttijd na een reeks nachtdiensten van 48 uur. De arbeidstijd (structureel) per nachtdienst bedraagt maximaal 8 uur. Het maximum aantal nachtdiensten is 10 per 4 weken en 35 per 13 weken, dan wel ten hoogste 20 uren arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur in elke periode van 2 achtereenvolgende weken. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is 5. De arbeidstijd bij overwerk (incidenteel) bedraagt maximaal 9 uur per nachtdienst en gemiddeld 40 uur per week per 4 weken (160 uur).
8. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 5,5 uur geldt een pauze (zijnde een tijdruimte van minimaal $\frac{1}{4}$ uur) van een $\frac{1}{2}$ uur.
Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur geldt een pauze van $\frac{3}{4}$ uur, waarvan $\frac{1}{2}$ uur aaneengesloten. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 10 uur geldt een pauze van 1 uur, waarvan $\frac{1}{2}$ uur aaneengesloten. De pauze vangt aan na afronding van alle eventuele tussentijdse hygiënische handelingen en eindigt voor aanvang van alle eventuele tussentijdse hygiënische handelingen.
9. De zaterdag kan voor alle bedrijfsactiviteiten vanaf 2^e snit als normale werkdag worden ingeroosterd. Nadat instemming is verkregen van de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan de werknemersorganisaties, op het rooster wordt het werkgeversvoorstel ter toetsing op de relevante CAO-bepalingen aan het Fonds Collectieve Belangen Vleessector voorgelegd. Werknemers kunnen binnen een vijfdaagse werkweek in principe 1 maal per 4 weken, maar maximaal 13 weken per kalenderjaar, op zaterdag verplicht worden ingeroosterd. Werknemers kunnen wel op vrijwillige basis voor meer zaterdagen worden ingeroosterd.
Bedrijven dienen bij afwijking van de standaardregeling lokale afspraken te maken met werknemersorganisaties over locatie specifieke wensen (frequentie, toeslag en/of aard van de bedrijfsactiviteiten). Bestaande afspraken tussen bedrijven en werknemersorganisaties blijven onverkort van kracht.
10. Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging met inachtneming van het bepaalde in artikel 13 lid 2 daarmee instemt. Tevens zal er melding aan de vakverenigingen plaatsvinden.
11. Voor werknemers van 16 of 17 jaar geldt in afwijking van c.q. in aanvulling op hetgeen in de vorige leden van dit artikel is bepaald, het volgende.
De wekelijkse rust bedraagt minimaal 36 uur per periode van 7 x 24 uur. De dagelijkse rust bedraagt minimaal 12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur is begrepen. Indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij. De arbeidstijd (structureel en incidenteel) bedraagt maximaal 9 uur per dienst, 42 uur per week en gemiddeld 36 uur per week per 4 weken (144 uur), met een minimum van 32 en een maximum van 45 uur per week. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 4,5 uur geldt een pauze, zijnde een tijdruimte van minimaal $\frac{1}{4}$ uur, van een $\frac{1}{2}$ uur. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur geldt een pauze van $\frac{3}{4}$ uur, waarvan $\frac{1}{2}$ uur aaneengesloten. Voor de toepassing van de normen uit dit lid geldt dat de schooltijd wordt gelijk gesteld met de arbeidstijd.
12. Werknemers met een contract van 32 uur en meer dienen minimaal een dagdeel te worden ingeroosterd (3,6; 4 of 4,5 uur afhankelijk van het rooster).
13. Voor medewerkers met wisselende diensten zal, uiterlijk op de donderdag 10 dagen voorafgaand aan de betreffende werkweek, een rooster voor informatieve doeleinden worden opgesteld.
14. Betaalde werktijd in het kader van hygiënehandelingen: de tijd gemoeid met tussentijdse hygiënische handelingen, waaronder wordt verstaan alle hygiënische handelingen aan gereedschappen en persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemer die in opdracht van de werkgever uitgevoerd dienen te worden, inclusief het wassen van de handen voor zover dit plaatsvindt direct bij het betreden of verlaten van de werkplek.

Met ingang van 1 juli 2019 is de betaald werktijd in het kader hygiënehandelingen: de tijd gemoeid met tussentijdse hygiënische handelingen en hygiënische handelingen aan het einde van de dienst, waaronder wordt verstaan alle hygiënische handelingen aan gereedschappen en persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemer die in opdracht van de werkgever uitgevoerd dienen te worden, inclusief het wassen van de handen voor zover dit plaatsvindt direct bij het betreden of verlaten van de werkplek. Deze vergoeding kan zowel in tijd als in geld worden gewaardeerd.

Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen

1. Met uitzondering van de in lid 2 genoemde gevallen wordt geen arbeid verricht op zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen en op de nationale feestdag, 27 april. Tevens wordt geen arbeid verricht op 5 mei, indien deze dag in een jaar valt, dat eindigt op een 0 of op een 5.
2. Voorzover nodig is arbeid op deze dagen toegestaan, onder de volgende voorwaarden.
 - a. Voor onverwachte en noodzakelijke reparaties die niet kunnen worden uitgesteld en voor die reparaties en werkzaamheden, die gedurende de bedrijfstijd niet plaats kunnen vinden.
 - b. Indien en voorzover producten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achter uit te gaan.
 - c. Indien en voorzover arbeid nodig is voor verlichting, verwarming, drogen, en koelen.
 - d. Voor arbeid in ploegendienst, met dien verstande dat op zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen om 22.00 uur mag worden begonnen aan de voorbereidende werkzaamheden zodat om 24.00 uur de ploeg de arbeid kan aanvangen.
3. a. Iedere werknemer heeft, indien hij niet werkt op één van de hierna genoemde dagen, recht op doorbetaling van het loon. Het betreft:
Algemeen erkende christelijke- en nationale feestdag (27 april) en, indien van toepassing, 5 mei, mits deze vallen op een voor werknemer geldende werkdag. In geval de werknemer toch moet werken conform lid 2 ontvangt de werknemer zijn loon verhoogd met 80% conform artikel 25 lid 4. Daarnaast heeft hij in dat geval recht op compenserende vrije tijd van het aantal gemaakte uren op de feestdag in de vorm van een aaneengesloten periode. Slechts indien de vrije tijd niet kan worden genoten dient deze compenserende tijd tegen 100% te worden uitbetaald.
 - b. Onder loon dient in dit artikel te worden verstaan, het loon van de werknemer conform artikel 1b lid 17 bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief de overwerktoeslagen.
4. Roostervrije dagen mogen niet samenvallen met betaalde feestdagen, genoemd in lid 1 van dit artikel.

HOOFDSTUK 4 SALARIS EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 14 Algemeen

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

Artikel 15 Toepassing leeftijdschalen

1. Voor de werknemer, die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, geldt de in de loontabel opgenomen leeftijdsschaal.
2. De jeugdige werknemer die een hogere leeftijd bereikt, verkrijgt het volgens de leeftijdsschaal daarbij horende basisloon, in de betalingsperiode die volgt op het bereiken van deze hogere leeftijd.

Artikel 16 Vervallen

Artikel 17 Toekennen van functieperiodieken

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

Artikel 18 Tijdelijke waarneming

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

Artikel 19 Definitieve indeling in een hoger functieniveau

1. De vakvolwassen werknemer, die in een hoger functieniveau wordt ingedeeld ontvangt het daarbij behorende basisloon, met ingang van de betalingsperiode die volgt op de betalingsperiode waarin de indeling in het hogere functieniveau heeft plaatsgevonden.
2. Het basisloon van deze vakvolwassen werknemer wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de oude en de nieuwe loongroep bij functieperiodiek 0 dan wel verhoogd met het bedrag dat nodig is, opdat het nieuwe loon van deze werknemer gelijk is aan het eerstkomende bedrag van de bij dat functieniveau behorende loongroep.

Artikel 20 Indeling in een lager functieniveau

1. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek.
 - a. De werknemer, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek, wordt ingedeeld in een lager functieniveau wordt volgens de daarbij behorende loongroep uitbetaald met ingang van de betalingsperiode, die volgt op de betalingsperiode, waarin de indeling in het lagere functieniveau heeft plaatsgevonden.
 - b. Het basisloon van deze werknemer wordt dan verlaagd met het verschil tussen de loongroepen bij functieperiodiek 0 van de twee functieniveaus dan wel zoveel meer als nodig is opdat het nieuwe basisloon van deze werknemer in overeenstemming is met het eerstkomende lagere bedrag van de bij dat functieniveau behorende loongroep.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
 - a. Wordt een werknemer door bedrijfsomstandigheden, zoals het opheffen van functies, op een lager functieniveau ingedeeld, dan wordt hem door het toekennen van functieperiodieken van het loonniveau dat bij dat functieniveau hoort een basisloon toegekend dat gelijk is aan zijn oude basisloon.
 - b. Is het toekennen van functieperiodieken niet toereikend, dan wordt het verschil tussen de hoogste functieperiodiek en het oude basisloon overbrugd door een toeslag.
 - c. De werknemer heeft 6 maanden aanspraak op deze toeslag.
3. Op medisch advies.
 - a. Voor een werknemer, die op medisch advies, bijvoorbeeld wegens een wijziging in zijn lichamelijke of geestelijke gesteldheid, op een lager functieniveau wordt ingedeeld, geldt het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
 - b. Wordt de werknemer ingedeeld op een functieniveau, dat meer dan één functieniveau lager is dan zijn oude functieniveau, dan wordt deze werknemer per 12 maanden telkens slechts één functieniveau teruggeplaatst.
 - c. Wordt een werknemer gedurende een of meer perioden op medisch advies wegens dezelfde oorzaak op een lager functieniveau ingedeeld, dan worden deze perioden beschouwd als een geheel.
4. Voordat een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op medisch advies op een lager functieniveau kan worden ingedeeld, moet eerst worden nagegaan of indeling in een andere functie op hetzelfde functieniveau mogelijk is.
5. Een werknemer, die na het bereiken van de 53-jarige leeftijd wegens bedrijfsomstandigheden of op medisch advies in een lager functieniveau wordt ingedeeld, behoudt zijn oorspronkelijke basisloon totdat hij uit dienst gaat.
6.
 - a. De regeling van de leden 2, 4 en 5, betreffende de indeling in een lager functieniveau als gevolg van bedrijfsomstandigheden, geldt niet in geval van een ingrijpende reorganisatie.
 - b. Onder ingrijpende reorganisatie dient in dit artikel te worden verstaan een zodanige wijziging in de totaliteit van de onderneming, dat daardoor belangrijke veranderingen ontstaan in de positie van een - ten opzichte van de totale personeelsbezetting - belangrijk aantal personeelsleden. Een dergelijke regeling heeft een eenmalig karakter en wordt als zodanig behandeld.

Artikel 21 Niet in de loontabel opgenomen lonen

- a. Een chauffeur wordt als chauffeur binnenland aangemerkt als hij overwegend werkzaamheden verricht die zijn gericht op binnenlands goederenvervoer. Voldoet een chauffeur niet aan dit criterium, dan wordt hij aangemerkt als chauffeur buitenland.
- b. Werkt een chauffeur binnenland in enige betalingsperiode meer dan 10 werkdagen buiten Nederland, dan valt hij voor die periode onder de categorie chauffeur buitenland. Werkt een chauffeur buitenland in enige

betalingsperiode meer dan 10 werkdagen binnen Nederland, dan valt hij voor die periode onder de categorie chauffeur binnenland.

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

Artikel 22 Aanpassing lonen

1. Per 1 januari 2018 worden de feitelijke lonen verhoogd met 2,1%. In dit percentage wordt de automatische prijscompensatie geacht inbegrepen te zijn. Indien de lonen per 1 januari 2018 in het bedrijf niet zijn verhoogd, moet de verhoging van 1 januari 2018 over de feitelijke lonen uiterlijk 1 april 2018 met terugwerkende kracht doorgevoerd worden. Per 1 januari 2019 worden de feitelijke lonen verhoogd met 2,3%.
2. De prijscompensatie wordt tweemaal per jaar berekend namelijk in juli van enig jaar aan de hand van het procentuele verschil tussen de afgeleide prijsindexcijfers voor werknemersgezinnen (laag inkomen, afgeleid) van april van dat jaar en oktober van het voorafgaande jaar, respectievelijk in januari van enig jaar aan de hand van het procentuele verschil tussen de afgeleide prijsindexcijfers voor werknemersgezinnen (laag inkomen, afgeleid) van oktober van het voorafgaande jaar en april van het voorafgaande jaar. Gedurende de looptijd van dit contract is de automatische prijscompensatie begrepen in de initiële loonstijgingen.
3. De pensioenopbouw van actieve werknemers wordt verhoogd conform het bepaalde in de pensioenregeling van de VLEP.

Artikel 23 Ploegendienst en beloning

1. Van ploegentoeslag is sprake indien ploegenarbeid wordt verricht.
2. Verricht de werknemer de arbeid in drie ploegen, dan wordt per week een gemiddelde toeslag betaald van 19% van het basisloon.
3. Verricht de werknemer de arbeid in twee ploegen, dan wordt per week een gemiddelde toeslag betaald van 15% van het basisloon.
4. Daar waar de zaterdag structureel deel uit maakt van het ploegenrooster, zal een afwijkende toeslag gelden, welke het berekende gemiddelde is van de ongunstige uren toeslagen volgens artikel 25 van deze CAO. De werknemer heeft minimaal recht op de toeslag ingevolge het bepaalde in lid 2 of 3 van dit artikel.
5. Indien in ploegendienst wordt gewerkt, zijn werknemers vanaf 55 jaar niet meer verplicht om in ploegendienst te werken.

Artikel 24 Inconveniëntentoeslag

1. De werknemer die werkzaamheden verricht in de productieafdelingen: afsnijderij, uitbenerij, vrieshuis, expeditie, zouterij ontvangt een basistoelage van € 1,05¹ per gewerkte dag.
2. De werknemer die werkzaamheden verricht in de productieafdelingen: slachterij of in de stal ontvangt een basistoelage van € 1,77² per gewerkte dag.
3. De werknemer die werkzaamheden verricht in de darmbewerking ontvangt een basistoelage van € 2,82³ per gewerkte dag.
4. Hij ontvangt een extra toeslag van € 0,71⁴ per gewerkte dag indien per dag minimaal 4 uur wordt gewerkt in ruimten waar de temperatuur lager is dan 7°C.
5. Hij ontvangt een extra toeslag van € 1,41⁵ per gewerkte dag indien per dag minimaal 4 uur wordt gewerkt in ruimten waar de temperatuur lager is dan 0°C.

¹ de in de tekst genoemde bedragen zijn de bedragen zoals deze gelden op 1 november 2017.

² idem

³ idem

⁴ idem

⁵ idem

6. Het naar binnen en buiten brengen van producten wordt in het kader van de leden 4 en 5 van dit artikel, geacht werk in deze ruimten te zijn.
7. De bovengenoemde bedragen zullen worden aangepast aan de loonsverhogingen.
Voor de verhoging van 1 januari 2018 gelden de volgende bedragen voor
Lid 1: € 1,07
Lid 2: € 1,81
Lid 3: € 2,88
Lid 4: € 0,73
Lid 5: € 1,44
Voor de verhoging van 1 januari 2019 gelden de volgende bedragen voor
Lid 1: € 1,10
Lid 2: € 1,85
Lid 3: € 2,95
Lid 4: € 0,74
Lid 5: € 1,47

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

1. De werknemer die werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 04.00 en 06.00 uur en/of tussen 19.00 en 22.00 uur ontvangt een toeslag van 17% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.
2. De werknemer die werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 04.00 uur ontvangt een toeslag van 35% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.
3. De werknemer die werkzaamheden verricht op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur ontvangt een toeslag van 37,5% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt. Afwijking ten nadele van de werknemer is alleen mogelijk op grond van het bepaalde in artikel 12 lid 9 van deze CAO.
4. De werknemer die werkzaamheden verricht op zon- of feestdag tussen 00.00 en 24.00 uur ontvangt een toeslag van 80% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.
5. Wanneer een ongunstig uur op maandag tot en met vrijdag tevens een overuur is, vervalt de toeslag op grond van lid 1 of 2 van dit artikel en wordt alleen de overwerktoeslag op grond van artikel 28, lid 3 uitbetaald.
6. Wanneer een ongunstig uur op zaterdag tevens een overuur is, moet naast de toeslag op grond van lid 3 van dit artikel tevens de overwerktoeslag op grond van artikel 28, lid 3 worden uitbetaald.
7. Wanneer op een zon- of feestdag wordt gewerkt wordt naast de toeslag op grond van lid 4 van dit artikel geen overwerktoeslag betaald.
8. De in de leden 1 t/m 4 van dit artikel genoemde toeslagen gelden niet indien de werknemer arbeid verricht in ploegdienst en een vergoeding ontvangt op grond van artikel 23 lid 2 en 3 van deze CAO.
Zie bijlage III voor de ongunstige urenmatrix.

Artikel 26 25-jarig jubileum

Aan de werknemer die 25 jaar in dienst is bij een werkgever wordt eenmalig een extra bruto maandsalaris netto uitgekeerd. De uitkering wordt uitgekeerd bij de eerste volgende betalingsperiode na het behalen van het jubileum.

Artikel 27 Eindejaarsuitkering

1. De werkgever kent de werknemer, met wie een onafgebroken dienstverband van tenminste twee maanden bestaat in de loop van december een uitkering toe van 2% van het in de voorafgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende inkomen zoals bedoeld in artikel 1b lid 17 van de CAO. Niet meegenomen bij het inkomen is de vakantietoeslag en de toeslag zelve, alsmede de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

2. Wordt het dienstverband anders dan op grond van een dringende reden ex art. 7:678 Burgerlijk Wetboek beëindigd, dan wordt voor iedere maand van het dienstverband waarvoor deze uitkering nog niet is verstrekt $\frac{1}{12}$ van deze uitkering gegeven.
3. Indien in een onderneming enigerlei regeling bestaat, niet zijnde een belastingvrije uitkering of een vleespakket, dan wordt de uitkering als bedoeld in lid 1 en 2 met deze uitkering verrekend.

Artikel 28 Overwerkvergoeding

1. De werknemer is verplicht om indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken voor korte tijd overwerk te verrichten.
2. Overuren zijn die uren aansluitend op een werkdag gewerkt:
 - meer dan 9,5 uur per dag bij een normale werkdag van 9 uur;
 - meer dan 9 uur per dag bij een normale werkdag van minder dan 9 uur;
 - meer dan 42 uur per week;
 - meer dan 432 uur per 12 weken c.q. 468 uur per 3 maanden, indien een maandloon is overeengekomen, met dien verstande dat elk uur slechts een maal telt.
Bij een 38-urige werkweek, zoals bedoeld in artikel 12 lid 3 geldt voor de laatste gedachtestreep het volgende;
 - meer dan 456 uur per 12 weken c.q. 494 uur per 3 maanden, indien een maandloon is overeengekomen, met dien verstande dat elk uur slechts een maal telt.
Bij een periodesalaris dient er na de 3^{de}, 6^{de}, 9^{de} en 13^{de} periode te worden afgerekend, bij een maandsalaris aan het einde van ieder kwartaal.
Indien er afspraken zijn gemaakt over de zaterdag conform artikel 12 lid 9 dienen overuren na een maand of periode te worden afgerekend.
3. Voor overuren, ontstaan op maandag tot en met zaterdag, geldt een toeslag op het basisuurloon van 25%.
4. De werknemer die op zijn vrije dag wordt verzocht om diezelfde dag arbeid te verrichten, ontvangt een toeslag van 35% op het basisuurloon per gewerkt uur voor de eerste 2 uren. Voor de volgende uren ontvangt de werknemer een toeslag van 80% op het basisuurloon per gewerkt uur. Minimaal ontvangt de werknemer de vergoeding gelijk aan hetgeen hij verdiend zou hebben wanneer hij voor dezelfde uren op een eerder moment was ingepland.
5.
 - a. De uren die zijn overgewerkt, kunnen met de overwerktoeslag, geheel of gedeeltelijk in vrije tijd worden gecompenseerd, in overleg tussen de werkgever en de werknemer.
 - b. De uren, die zijn overgewerkt en de overwerktoeslag kunnen daartoe worden opgespaard tot halve of hele vrije dagen.
6. Werknemers van 55 jaar of ouder zijn niet verplicht om over te werken.

Artikel 29 Toeslag voor extra opkomst

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

Artikel 30 Toeslag EHBO-diploma

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

Artikel 31 Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 mei, sinds 1 mei van het vorig jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft ten tijde van zijn aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni, recht op een vakantietoeslag die gelijk is aan 8% van zijn jaarinkomen.
2. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 van de CAO. In uitzondering op deze definitie wordt voor de berekening van de vakantietoeslag bij dit artikel geen vakantietoeslag, geen eventuele winstdeling of gratificatie-uitkering meegenomen in het inkomen.

De vloer van het vakantiegeld van werknemers in de schalen B tot en met F is gekoppeld aan de vakantietoeslag, behorend bij het salarisniveau D, functieperiodiek 0.

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

Artikel 32 Overlijdensuitkering

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

Onder nagelaten betrekkingen worden in die volgorde verstaan:

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

Artikel 33 Betaalbaarstelling van het loon

1. Bij verrekening op grond van artikel 28 van de CAO van 4 weken/1 maand kan de werknemer uiterlijk 4 werkdagen na afloop van de betalingsperiode beschikken over het loon.
Bij verrekening op grond van artikel 28 van de CAO van 13 weken/3 maanden kan de werknemer uiterlijk 4 kalenderdagen na afloop van de betalingsperiode beschikken over het loon.
2. De werkgever dient op het tijdstip van de betaalbaarstelling aan de werknemer een loonstrook te verstrekken waarop duidelijk leesbaar is vermeld:
 - naam en bedrijfsnummer van de werknemer;
 - periode waarop de betaling betrekking heeft;
 - bruto loonbedrag, gespecificeerd naar vast loon, stukloon, toeslagen, premies of vormen van andere beloningen;
 - inhouding van loonbelasting en sociale verzekeringspremies;
 - andere toegepaste kortingen, die nauwkeurig moeten zijn gespecificeerd.
3. Wenst de werkgever over te gaan van een bestaand systeem van wekelijkse betaalbaarstelling naar een systeem van betaalbaarstelling per 4 weken of per maand, dan moet de werkgever daarvoor vooraf overleg plegen met de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO.

Artikel 34 Uitruil van arbeidsvoorwaarden

1. De uitzendonderneming/inlener, zoals bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de CAO Vleessector en de werknemer werkzaam bij een werkgever als bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de CAO kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het loon als bedoeld in hoofdstuk 4 van de CAO Vleessector wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten ('doelen')
De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
 - a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud. Onder extra uitgaven van levensonderhoud wordt limitatief verstaan:
 1. Extra uitgaven voor gas, water en licht
 2. Extra uitgaven voor maaltijden
 3. Opslagkosten voor het deel van de boedel dat de werknemer niet verhuist naar Nederland
 4. Extra (niet-zakelijke) telefoonkosten
 5. Cursuskosten voor het aanleren van de Nederlandse taal
 6. (Extra) duurdere kosten ten opzichte van het woonland voor het doen van de aangifte van de inkomstenbelasting
 - b. Bij uitruil van loon dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
 - c. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
 - d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken, dient gespecificeerd vermeld te worden op de loonstrook.

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

Artikel 34a Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)

In overeenstemming met het bepaalde in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de CAO ook van toepassing op de werknemer die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking wordt gesteld en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.

Het betreft de volgende gebieden:

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- minimumaantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen, indien de CAO algemeen verbindend is verklaard gelden de CAO lonen.
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen vrouwen;
- gelijke behandeling mannen en vrouwen.

Bijlage X is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 35 Koffiegeld

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

HOOFDSTUK 5 VERLOF

Artikel 36 Behoud van loon bij verzuim

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

Artikel 37 Arbeidstijdverkorting

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

Artikel 38 Onbetaald verlof en waarde van een betaalde vrije dag

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

Artikel 39 Arbeid en Zorg

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

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

1. De werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar, 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft recht op 172,8 uur vakantie met behoud van loon, bij een standaard 36-urige werkweek. Bij een 38-urige werkweek heeft de werknemer recht op 182,4 uur vakantie met behoud van loon.
2. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 met uitzondering van de overwerktoeslag.
3. De werknemer, die op 1 mei, de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft boven het in lid 1 genoemde aantal vakantie-uren, recht op 21,6 vakantie-uren extra.
4. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren waarop een werknemer recht heeft, wiens dienstbetrekking tenminste een maand heeft geduurd, wordt een werknemer die voor of op de 15^e van enige maand in dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden.
5. Voor de werknemer, die korter dan een maand in dienst is geweest, geldt een evenredige aanspraak op vakantie.

Artikel 41 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of bereikte leeftijd

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

- b. De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op 36 extra vakantie-uren per jaar.
 - c. De werknemer van 57,5 jaar tot 60 jaar heeft recht op 50,4 extra vakantie-uren per jaar.
 - d. De in dit lid onder a, b en c genoemde extra vakantierechten cumuleren niet met elkaar.
 - e. De aangepaste extra vakantie uren gaan in met ingang van 1 januari 2015.
4. Voor werknemers die per 1 april 2014 in dienst zijn en de leeftijd hebben van 55 jaar, zullen de uren die door de wijziging van lid 3 per 1 april 2014 vervallen wel worden toegekend. Indien deze werknemer de 60 jaar binnen de vleessector niet bereikt en zijn dienstverband voor 60 jaar wordt beëindigd zullen deze uren bij beëindiging worden uitbetaald. Indien de werknemer wel de 60 jaar binnen de vleessector bereikt, zullen deze uren alsnog worden afgeschreven.
 5. De werknemer verkrijgt het recht op extra vakantiedagen wegens zijn leeftijd in het jaar dat de betreffende leeftijd wordt bereikt. Het recht op extra vakantie-uren wegens leeftijd cumuleert niet met het recht op extra vakantie-uren op grond van langdurig dienstverband. Heeft een werknemer aanspraak op zowel extra vakantie-uren op basis van zijn dienstverband als op basis van zijn leeftijd, dan gaat het hoogste recht voor.
 6. Werknemers van 62, 63 en 64 jaar kunnen per jaar 5 dagen educatief verlof opnemen, mits zij tot hun 65^{ste} in dienst blijven en met een maximum van in het totaal 10 dagen verlof in drie jaar.

Artikel 42 Seniorenregeling

1. Werknemers van 60 jaar en ouder hebben het recht om gebruik te maken van een van de twee mogelijkheden om de werkweek terug te brengen, namelijk: 80% werken voor 90% loon bruto en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premieverdeling tussen werkgevers en werknemers of 90% werken, voor 100% loon bruto en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premieverdeling tussen werkgevers en werknemers.
2. Werkgevers kunnen besluiten de 80/90/100 regeling aan te bieden aan werknemers die jonger zijn dan 60 jaar.
3. Om deze regeling mogelijk te maken, dient de werknemer twee van de bovenwettelijke vakantiedagen van artikel 40 lid 1 van deze CAO in te leveren en wordt het aantal vakantie uren naar rato van de werkelijke arbeidsduur opgebouwd. . Indien de werknemer van de 80/90/100 regeling gebruik maakt jonger is dan 60 jaar, dient de werknemer tevens al zijn seniorendagen van artikel 41 lid 3 te gebruiken. Het bepaalde in artikel 41 lid 1 en 2 blijft van toepassing met dien verstande dat extra vakantiedagen worden opgebouwd naar rato van de werkelijke arbeidsduur.
4. Afhankelijk van de gekozen regeling worden de dagen voor een halve dag per week, een dag per week of een dag per twee weken door de werkgever in overleg met de werknemer ingeroosterd. Het rooster voor deze dagen zal in overleg minimaal een half jaar van te voren worden vastgesteld. De roostervrije dagen zullen in principe niet uitsluitend op een maandag of een vrijdag worden ingeroosterd.
5. Ingeroosterde seniorendagen mogen conform artikel 13 lid 4 niet samen vallen met een officiële feestdag.
6. Ingeroosterde seniorendagen tellen als werkdag voor de bepalingen in de cao die zien op overwerk.

Artikel 43 Opname van vakantie- en snipperuren

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

Artikel 44 Snipperuren

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

Artikel 45 Vakantie bij ziekte en ongeval

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

Artikel 46 Vakantierechten bestaande bij het einde van de dienstbetrekking

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

Artikel 47 Verlof voor vorming en scholing

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

7. De cursus "Nederlands op de werkvloer" zal een integraal onderdeel moeten vormen van het opleidingsaanbod. De werkgever is verplicht de cursus aan te bieden.

HOOFDSTUK 6 VERZUIM, ARBO EN REINTEGRATIE

Artikel 48 Loonbetaling bij ziekte en ongeval

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Wet arbeid en zorg, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - a. In het eerste ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 100% van het maandinkomen worden doorbetaald, mits de Wet Poortwachter is nageleefd, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.
 - b. In het tweede ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 90% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald, mits de Wet Poortwachter is nageleefd.
 - c. De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nooit meer dan hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
2. Indien in het tweede ziektejaar gewerkt wordt, zal over de gewerkte uren 100% van het uurinkomen worden doorbetaald en over de niet gewerkte uren 90% van het uurinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen. In het kader van arbeidstherapie gewerkte uren worden als gewerkte uren aangemerkt.
3. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 met uitzondering van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele eenmalige uitkeringen die voortvloeien uit deze CAO. Dit laat onverlet het bepaalde in artikel 27 en 31 van deze CAO.
4. Als een derde aansprakelijk is voor de arbeidsongeschiktheid draagt de werknemer de vordering op die derde over aan de werkgever, voor zover die vordering betrekking heeft op de betalingen op grond van dit hoofdstuk.
5. Arbeidsongeschikte werknemers die een uitkering krachtens de WAO ontvangen en die gedeeltelijk worden afgeschat en uitsluitend ten gevolge daarvan tevens een uitkering krachtens de WW ontvangen, behouden hun volledige aanvulling krachtens dit artikel.

Artikel 49 Verrekening WHK premie

De werkgever en de werknemer betalen tot 1 januari 2018 ieder 50% van de WHK-premie (zonder ZW-flex deel) met uitzondering van de rentehobbel die voor rekening van de werkgever is. Per 1 januari 2018 betaalt de werkgever 75% en de werknemer 25% van de WHK-premie (zonder ZW-flex deel) met uitzondering van de rentehobbel die voor rekening van de werkgever is.

Artikel 50 Medische keuring

1. Als aan de vervulling van een functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, is de werknemer verplicht zich op kosten van de werkgever aan een medisch onderzoek te onderwerpen.
2. De werkgever heeft het recht van zijn (toekomstige) werknemer een vormvrije gezondheidsverklaring te eisen in het kader van EU Verordening 852/2004.

Artikel 51 WIA-Verzekering

1. De werkgever verzekert de werknemer met ingang van 1 januari 2008 voor arbeidsongeschiktheid in de categorie 35-80% conform de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve sectorverzekering.
2. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering welke de arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% verzekerd.
3. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in lid 1 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij het Georganiseerd Overleg, met dien verstande dat de door werkgever voorgestelde verzekering ten minste gelijkwaardig dient te zijn aan de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve verzekering.

4. De premie voor de verzekering komt voor 75% voor rekening van de werknemer en voor 25% voor rekening van de werkgever.
5. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden.

Artikel 52 Terugdringing ziekteverzuim

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

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

Artikel 53 Overige rechten en verplichtingen bij ziekte

1. Indien na ziekmelding door een werknemer, door een controlerend arts wordt geconstateerd dat de werknemer arbeidsgeschikt is, heeft de werkgever het recht om de loonbetaling stop te zetten als de werknemer zijn werkzaamheden niet vervult. In deze kan door geen ander dan een arts arbeidsgeschiktheid worden vastgesteld. De werkgever is niet gerechtigd de loonbetaling te stoppen uitsluitend op grond van het feit dat een werknemer het toepasselijke reglement niet heeft nageleefd.
2. De werknemer die arbeidsongeschikt is moet zich houden aan de controlevoorschriften opgenomen in bijlage VI van deze CAO, danwel de voorschriften die hieromtrent in de onderneming gelden voorzover zij met instemming van de OR zijn overeengekomen. Indien de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften gelden de sancties opgenomen onder punt b van bijlage VI. Van de in bijlage VI van deze CAO opgenomen voorschriften kan alleen worden afgeweken, wanneer de afwijkende voorschriften met instemming van de ondernemingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat geen zwaardere sancties mogen worden gesteld.
3. De arbodienst houdt een spreekuur waarin over gezondheid en arbo adviezen worden gegeven. De dienst helpt mee ziekteverzuim te voorkomen en adviseert over preventie. CAO-partijen bevelen aan dat, indien de arbodienst tevens wordt belast met controle op ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, de dienst daarvoor een andere arbo-arts ter beschikking stelt dan degene die is belast met begeleiding van zieken en advisering over arbeidsomstandigheden.

Artikel 54 Arbobeleid

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

Artikel 55 Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

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

Medewerkers met een arbeidsongeschiktheid van 35% of minder

2. Werknemers die ten gevolge van een bedrijfsongeval arbeidsongeschiktheid zijn worden, zullen niet worden ontslagen maar blijven in dienst tot het moment dat zij eventueel extern zijn gere-integreerd.
3. Gedurende de eerste twee jaar van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gelden de wettelijke regelgeving en de afspraken vastgelegd in de CAO. Indien een interne of externe re-integratie niet mogelijk is en de werkgever heeft besloten een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV werkbedrijf, zal hiervan melding worden gedaan aan het Georganiseerd Overleg. Het sociaal secretariaat zal de data verzamelen, registreren en rapporteren. Als naar aanleiding hiervan blijkt dat het aantal ontslagaanvragen van deze groep substantieel is, zal overleg plaatsvinden over het vervolgbeleid.

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

Artikel 56 Arbocatalogus

In de Vleessector is door sociale partners een Arbocatalogus afgesproken over arbeidsomstandigheden in de brede zin en de onderwerpen Machineveiligheid, Mesveiligheid, en RSI en werkdruk in het bijzonder. De onderwerpen zijn uitgewerkt in richtlijnen en de arbeidsomstandigheden in brede zin zijn uitgewerkt in goede praktijken.

De Arbocatalogus is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie en is terug te vinden op www.arbocatalogus-vlees.nl.

Er is een branche RIE ontwikkeld, welke eveneens terug te vinden is op www.arbocatalogus-vlees.nl.

Sociale partners hebben overleg over mogelijke verbreding van de afspraken onderwerpen.

HOOFDSTUK 7 COLLECTIEVE REGELINGEN

Artikel 57 NEN regeling

1. Definities

- a. Opdrachtgever: een werkgever als bedoeld in art. 1b lid 4 CAO Vleessector.
- b. Opdrachtnemer: een bedrijf als bedoeld in artikel 1b leden 2, 3 en zzp-er als bedoeld in lid 7 CAO Vleessector.
- c. Medewerker: een natuurlijk persoon die in opdracht van opdrachtnemer onder leiding en toezicht van opdrachtgever inleenwerk ten behoeve van opdrachtgever verricht.
- d. Fonds Collectieve Belangen Vleessector: het door het Georganiseerd Overleg aangewezen orgaan dat dit artikel uitvoert.

2. NEN regeling

- a. De opdrachtgever is verplicht om gebruik te maken van opdrachtnemers die NEN 4400-1 en/of NEN 4400-2 gecertificeerd zijn. Opdrachtnemers die op grond van artikel 1b leden 2 en 3 onder de CAO Vleessector vallen dienen te voldoen aan NEN 4400-1 C.2. Opdrachtgevers die gecertificeerd zijn staan ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Dit actuele register is te vinden op www.normeringarbeid.nl.
- b. De opdrachtgever stelt het Fonds Collectieve Belangen Vleessector op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal ingeleende medewerkers, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de opdrachtnemers bij wie zij in dienst zijn.
- c. De opdrachtgever is gehouden op schriftelijk verzoek van sociale partners in de vleessector, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat artikel 57 lid 2 sub a en sub b van de CAO correct is nageleefd.
- d. Indien de opdrachtgever niet aantoont dat dit artikel getrouwelijk is nageleefd, is de opdrachtgever ten opzichte van sociale partners schadelijktig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. Partijen bij de CAO dragen daartoe hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO ten aanzien van alleen dit artikel over aan Fonds Collectieve Belangen. Sociale partners dragen de door hen ontvangen schadevergoeding af aan Stichting Fonds Collectieve Belangen Vleessector.
- e. De forfaitaire schadevergoeding (S), zoals genoemd in lid 2 sub e van dit artikel wordt als volgt berekend:
 $S = A \div 52 \times W$ waarin A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premie-afdracht Fonds Collectieve Belangen Vleessector (omgerekend in euro),
of bij gebreke daarvan 0,7% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming (omgerekend in euro),
of bij gebreke daarvan een door het Fonds forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever veronderstelde premie-afdracht Fonds Collectieve Belangen Vleessector (omgerekend in euro), met dien verstande dat A ten minste € 2.600,- zal bedragen.
W = het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.

3. Huisvesting

Sociale partners hebben besloten om de landelijke norm voor huisvesting te volgen. De norm zal niet opgenomen worden in de NEN. Voor Sociale Partners is met name een van de uitgangspunten, dat alleen de werkelijke huisvestingskosten in rekening zullen worden gebracht, van belang.

Artikel 58 Pensioen

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

6. Sociale partners zullen zich inspannen om de werknemers nog beter te informeren over de voorwaarden en mogelijkheden van de pensioenregeling, daarbij wordt de bekendheid van deeltijdpensioen onder werkgevers en werknemers via gerichte communicatie getracht te vergroten en het gebruik ervan zoveel als mogelijk bevorderen.
7. Werknemer van 63 jaar kunnen éénmalig een financieel advies laten opstellen door één van de onafhankelijke door sociale partners aangewezen partijen. De werkgever kan de kosten bij het Fonds Collectieve Belangen Vleessector declareren.

Artikel 59 Rechtsbescherming kaderleden

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

Artikel 60 Fonds Collectieve Belangen Vleessector

1. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben een CAO Fonds Collectieve Belangen Vleessector afgesloten.
2. Ingevolge deze CAO is een heffing ingesteld die wordt gerekend over de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.
3. De uitvoering van deze CAO is in een Reglement neergelegd dat deel uitmaakt van de CAO Fonds Collectieve Belangen Vleessector.
4. Elk bedrijf is verplicht een scholingsplan op te stellen.

Artikel 61 Arbeidsvoorwaardenregeling Duurzame inzetbaarheid

Een werknemer die deelneemt aan een project gericht op duurzame inzetbaarheid georganiseerd door of mede door de werkgever kan een beroep doen op de Arbeidsvoorwaardenregeling Duurzame inzetbaarheid, zoals opgenomen in bijlage IX.

Artikel 62 Employability

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

Artikel 63 EVC en Nederlands op de werkvloer

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

Artikel 64 Vakbondsfaciliteiten

1. Vakorganisaties kunnen per bedrijfsvestiging één kaderlid per 50 werknemers aanwijzen.
2. Vakorganisaties kunnen op publicatieborden in het bedrijf mededelingen aan het personeel doen.
3. Vakorganisaties kunnen in overleg met de werkgever gebruik maken van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden.
4. Het aantal te besteden dagen conform artikel 35 lid 5 is per bedrijfsvestiging beperkt tot 10 dagen per 50 werknemers met een maximum van 40 dagen. Deze dagen zijn uitwisselbaar tussen de aangewezen kaderleden. In aanvulling hierop kan op verzoek van de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties in overleg met de werkgever voor specifieke situaties vakbondsverlof aan kaderleden worden toegekend tot een maximum van 10 dagen per werknemersorganisatie.
5. Werkgevers zullen de contributies van leden van bij deze CAO betrokken vakorganisaties fiscaal faciliteren door de betaalde premies op basis van een opgave van de werknemer die lid is van een vakorganisatie een maal per jaar in mindering te brengen op het bruto loon en dit bedrag, na verrekening van belasting en premies met de rest van het bruto loon, vervolgens netto weer aan de werknemer uit te keren, dit binnen de fiscale mogelijkheden.

HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 65 Vaste commissie

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

Artikel 66 Naleven CAO

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

Artikel 67 Protocollen

Protocol Leerwerkplekken

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

Doelgroep voor deze kennismakingplekken zijn:

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

De leerling ontvangt van de werkgever een leerwerkvergoeding van 70% van het minimum(jeugd)loon. De werkgever kan als tegemoetkoming in de kosten hiervoor een wettelijke subsidie aanvragen. De werkgever krijgt eveneens een forfaitair bedrag van € 1.500,- na drie maanden leerwerkplek.

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

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

Werkgelegheidsparagraaf Protocol

1. Naast het overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en rekening houdend met de positie van deze organen, neemt de werkgever rechtstreeks contact op met de bij deze CAO betrokken vakbonden, indien de werkgever voornemens is plannen uit te voeren die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven. Met name indien dit aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich meebrengt. Onder plannen dienen in dit kader ook investeringsplannen te worden verstaan.
2. De werkgever zal voorzover dit de normale bedrijfsuitoefening niet in de weg staat en daarbij rekening houdende met de taak en de positie van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging:
 - bij het ontstaan van vacatures, zoveel mogelijk te streven naar interne vacature vervulling,
 - indien interne vacaturevervulling niet mogelijk is, alle vacatures te melden bij het UWV werkbedrijf in het district van de werkgever met daarbij alle voor de functie relevante informatie. Bij het vervullen van deze vacatures wordt, als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht geschonken aan jongeren, ouderen en gehandicapten en aan hun arbeidsomstandigheden.Vervulde vacatures worden afgemeld.
 - De noodzaak tot het verrichten van overwerk, zoveel mogelijk trachten te beperken.
 - Zo min mogelijk gebruik maken van uitzendkrachten van particuliere uitzendbureaus. Indien dit onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hieromtrent worden geïnformeerd en geraadpleegd.Vakbonden, bij deze CAO betrokken, hebben de bevoegdheid hierover inlichtingen aan de werkgever te vragen.

Ouderenbeleid Protocol

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

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

Protocol afspraak inleenbedrijven

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

Protocol Duurzame inzetbaarheid

Partijen hebben een paritaire werkgroep Duurzame Inzetbaarheid ingesteld. In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt binnen deze werkgroep onder andere, doch niet limitatief, gekeken naar de werktijden in de vleessector. De aanbevelingen vanuit de werkgroep worden door partijen met een positieve grondhouding in het Georganiseerd Overleg besproken en - indien akkoord – gedurende de looptijd van deze cao geïmplementeerd.

Cao Private Aanvulling WW en WGA

Per 1 januari 2016 wordt stapsgewijs de duur en opbouw van de WW afgebouwd van 38 maanden naar 24 maanden. Partijen hebben overeenstemming bereikt over deelname aan de cao Private Aanvulling WW en WGA waarmee de WW en Loongerelateerde WGA-uitkering privaat worden aangevuld.

Protocol Functiewaardering en Loongebouw

De werkgevers willen alle functies in de sector opnieuw classificeren en tegelijkertijd het huidige loongebouw herzien. Dit project wordt binnen deze cao afgerond, zodat de uitkomsten in de volgende cao verankerd kunnen worden. De toepassing van artikel 2 zal in de weging (functiewaardering en herziening loongebouw) worden meegenomen. Als gevolg van de nieuwe weging van functies en een daarbij behorende indeling in het loongebouw zal in beginsel er niemand in salaris op achteruit gaan. Bij eventuele negatieve verschillen (de medewerker zou minder loon krijgen op basis van een nieuwe indeling) wordt het verschil met een Persoonlijke Toeslag gecompenseerd.

Protocol Onderzoek tussentijdse hygiënische handelingen

Er wordt binnen alle bedrijven onder de cao vleessector door een onafhankelijk bureau onderzoek gedaan naar de feitelijke duur van de tussentijdse hygiënische handelingen per bedrijf. Het onderzoek brengt in kaart: de feitelijke duur, de aard en omvang van de vergoeding of compensatie en eventuele aanbevelingen aan sociale partners die daaruit voortvloeien.

Artikel 68 Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, treedt in werking op 1 november 2017.
2. De looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst is 24 maanden en eindigt op 31 oktober 2019.
3. De overeenkomst loopt van rechtswege af.
4. Op het moment van inwerkingtreden van deze CAO bestaande rechtens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden worden door deze overeenkomst niet aangetast. Dit geldt voor afspraken die binnen het bedrijf buiten de CAO om zijn gemaakt. Die afspraken die betrekking hebben tot de inhoud van het CAO akkoord, vallen niet onder dit artikel. Bij geschillen zal de Vaste Commissie ingeschakeld worden.

BIJLAGE I

Functieniveau-indeling

De activiteiten in de productie-afdelingen worden in 5 functieniveaus ingedeeld.

Functieniveau B

In functieniveau B worden ingedeeld:

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

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

- Drijven, wegen brutogewicht, schoonmaken (materialen), transporteren van gesorteerde dieren en onderdelen, intouwen, stempelen, eenvoudige snijwerkzaamheden zoals ogen/oren uitsnijden, laden en lossen, verdoven en ophangen, machinaal afzwoerden, darmenpakket splitsen, enz.

b. Medewerkers in opleiding in het kader van het opleidingsplan na de eerste 12 maanden van het dienstverband.

Functieniveau C

In functieniveau C worden ingedeeld:

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

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

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

Functieniveau D

In functieniveau D worden ingedeeld:

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

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

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

Functieniveau E

In functieniveau E worden ingedeeld:

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

Functieniveau F

In functieniveau F worden ingedeeld:

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

BIJLAGE II : LOONTABEL CAO VLEESSECTOR

Loontabel CAO Vleessector per 1 januari 2017 op basis van een 36-urige werkweek

Functie- periodiek	B			C			D			E			F		
	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
16 jaar	3,90	560,93	607,67	3,90	560,93	607,67									
17 jaar	4,47	643,44	697,06	4,47	643,44	697,06									
18 jaar	5,13	739,34	800,95	5,13	739,34	800,95									
19 jaar	5,93	854,20	925,39	5,93	854,20	925,39									
20 jaar	6,95	1001,40	1084,85	6,95	1001,40	1084,85									
21 jaar	8,19	1179,83	1278,15	8,19	1179,83	1278,15									
22 jaar	9,60	1382,78	1498,01	9,60	1382,78	1498,01									
0	9,89	1424,04	1542,71	10,14	1459,72	1581,37	10,52	1515,48	1641,77	11,01	1585,74	1717,88	11,74	1690,55	1831,43
1	10,45	1504,33	1629,69	10,73	1544,47	1673,18	11,14	1604,69	1738,42	11,66	1679,40	1819,35	12,41	1786,46	1935,33
2	11,03	1587,97	1720,30	11,32	1630,34	1766,20	11,76	1692,79	1833,86	12,31	1773,08	1920,84	13,08	1883,47	2040,43
3	11,62	1673,83	1813,32	11,92	1716,21	1859,23	12,36	1779,77	1928,08	12,96	1866,75	2022,31	13,78	1984,95	2150,36
4	11,82	1701,71	1843,52	12,13	1747,43	1893,05	12,57	1809,88	1960,70	13,22	1903,55	2062,18	14,04	2021,76	2190,24
5	12,02	1730,71	1874,93	12,34	1776,42	1924,45	12,81	1844,45	1998,15	13,45	1937,01	2098,43	14,32	2061,90	2233,73
6	12,21	1758,58	1905,13	12,54	1805,42	1955,87	13,04	1877,91	2034,40	13,71	1974,92	2139,50	14,59	2100,94	2276,01
7	12,41	1786,46	1935,33	12,77	1838,87	1992,11	13,28	1912,47	2071,84	13,97	2011,72	2179,36	14,86	2139,96	2318,29
8				12,99	1870,10	2025,94	13,52	1947,04	2109,29	14,23	2049,63	2220,43	15,15	2181,23	2362,99
9				13,23	1904,66	2063,38	13,75	1980,49	2145,53	14,48	2085,32	2259,09	15,43	2221,37	2406,48
10										14,75	2124,35	2301,38	15,71	2262,62	2451,17
11													15,98	2301,66	2493,46
12													16,50	2376,37	2574,40

Bij een werknemer die 23 jaar en ouder is, dient minimaal het minimumloon te worden betaald. Dit is gebaseerd op een 36-urige werkweek.

Dit geldt ook als een werkgever gekozen heeft voor de 38-urige werkweek.

Het minimumuurloon blijft voor de hele sector gebaseerd op 36 uur, dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten.

De overheid past de bedragen van het minimumloon 2 keer per jaar aan de ontwikkeling van de gemiddelde cao-lonen in Nederland aan. Dit gebeurt op 1 januari en 1 juli.

De afronding van de bedragen is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode.

Deze vier weken periode zal bij elke nieuwe CAO opnieuw met twee decimalen achter de komma worden vastgesteld.

Loontabel CAO Vleessector per 1 januari 2018 op basis van een 36-urige werkweek

inclusief verhoging: 2,10%

Functie- periodiek	B			C			D			E			F		
	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
16 jaar	3,98	572,71	620,43	3,98	572,71	620,43									
17 jaar	4,56	656,95	711,70	4,56	656,95	711,70									
18 jaar	5,24	754,86	817,77	5,24	754,86	817,77									
19 jaar	6,06	872,14	944,82	6,06	872,14	944,82									
20 jaar	7,10	1.022,43	1.107,63	7,10	1.022,43	1.107,63									
21 jaar	8,37	1.204,61	1.304,99	8,37	1.204,61	1.304,99									
22 jaar	9,80	1.411,82	1.529,47	9,80	1.411,82	1.529,47									
0	10,10	1.453,94	1.575,11	10,35	1.490,38	1.614,58	10,75	1.547,30	1.676,24	11,24	1.619,04	1.753,96	11,99	1.726,05	1.869,89
1	10,67	1.535,92	1.663,91	10,95	1.576,91	1.708,32	11,38	1.638,39	1.774,93	11,91	1.714,67	1.857,56	12,67	1.823,97	1.975,97
2	11,26	1.621,31	1.756,42	11,56	1.664,58	1.803,29	12,00	1.728,34	1.872,37	12,57	1.810,32	1.961,18	13,35	1.923,02	2.083,27
3	11,87	1.708,99	1.851,40	12,17	1.752,25	1.898,27	12,62	1.817,14	1.968,57	13,24	1.905,95	2.064,78	14,07	2.026,63	2.195,52
4	12,07	1.737,45	1.882,23	12,39	1.784,13	1.932,81	12,83	1.847,88	2.001,87	13,50	1.943,52	2.105,48	14,33	2.064,22	2.236,23
5	12,27	1.767,05	1.914,31	12,60	1.813,72	1.964,87	13,08	1.883,18	2.040,12	13,73	1.977,69	2.142,49	14,62	2.105,20	2.280,64
6	12,47	1.795,51	1.945,14	12,80	1.843,33	1.996,94	13,31	1.917,34	2.077,12	14,00	2.016,39	2.184,43	14,90	2.145,06	2.323,81
7	12,67	1.823,97	1.975,97	13,04	1.877,49	2.033,94	13,56	1.952,63	2.115,35	14,26	2.053,97	2.225,13	15,17	2.184,90	2.366,97
8				13,26	1.909,37	2.068,48	13,81	1.987,92	2.153,58	14,53	2.092,67	2.267,06	15,47	2.227,03	2.412,62
9				13,50	1.944,66	2.106,71	14,04	2.022,08	2.190,59	14,79	2.129,11	2.306,53	15,75	2.268,02	2.457,02
10										15,06	2.168,96	2.349,71	16,04	2.310,13	2.502,64
11													16,32	2.349,99	2.545,83
12													16,85	2.426,27	2.628,46

Let op! De lonen voor 21 en 22 jarige in de B en C schaal, alsmede de BO lonen, liggen per 1 januari 2018 onder het minimum loon.

Werknemers hebben echter minimaal recht op het minimumloon. Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten.

Het minimumloon wordt gebaseerd een 36-urige werkweek. Dit geldt ook als een werkgever gekozen heeft voor de 38-urige werkweek.

De overheid past de bedragen van het minimumloon 2 keer per jaar aan de ontwikkeling van de gemiddelde cao-lonen in Nederland aan. Dit gebeurt steeds op 1 januari en 1 juli.

De afronding van de bedragen is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode.

Deze vier weken periode zal bij elke nieuwe CAO opnieuw met twee decimalen achter de komma worden vastgesteld.

Loontabel CAO Vleessector per 1 januari 2019 op basis van een 36-urige werkweek

inclusief verhoging: 2,30%

Functie- periodiek	B			C			D			E			F		
	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
16 jaar	4,07	585,88	634,70	4,07	585,88	634,70									
17 jaar	4,67	672,06	728,07	4,67	672,06	728,07									
18 jaar	5,36	772,23	836,58	5,36	772,23	836,58									
19 jaar	6,20	892,20	966,55	6,20	892,20	966,55									
20 jaar	7,26	1.045,94	1.133,10	7,26	1.045,94	1.133,10									
21 jaar	8,56	1.232,31	1.335,00	8,56	1.232,31	1.335,00									
22 jaar	10,03	1.444,29	1.564,64	10,03	1.444,29	1.564,64									
0	10,33	1.487,39	1.611,33	10,59	1.524,66	1.651,71	10,99	1.582,89	1.714,80	11,50	1.656,27	1.794,30	12,26	1.765,75	1.912,90
1	10,91	1.571,25	1.702,18	11,20	1.613,18	1.747,61	11,64	1.676,08	1.815,75	12,18	1.754,10	1.900,28	12,96	1.865,93	2.021,42
2	11,52	1.658,60	1.796,82	11,83	1.702,86	1.844,77	12,28	1.768,09	1.915,43	12,86	1.851,96	2.006,29	13,66	1.967,25	2.131,19
3	12,14	1.748,29	1.893,98	12,45	1.792,55	1.941,93	12,91	1.858,94	2.013,85	13,54	1.949,79	2.112,27	14,40	2.073,25	2.246,02
4	12,34	1.777,41	1.925,53	12,67	1.825,17	1.977,26	13,13	1.890,38	2.047,92	13,81	1.988,22	2.153,91	14,66	2.111,69	2.287,67
5	12,55	1.807,69	1.958,33	12,89	1.855,44	2.010,06	13,38	1.926,50	2.087,04	14,05	2.023,17	2.191,77	14,96	2.153,62	2.333,09
6	12,76	1.836,81	1.989,88	13,10	1.885,73	2.042,87	13,62	1.961,44	2.124,89	14,32	2.062,77	2.234,67	15,24	2.194,39	2.377,26
7	12,96	1.865,93	2.021,42	13,34	1.920,67	2.080,73	13,87	1.997,54	2.164,01	14,59	2.101,21	2.276,31	15,52	2.235,15	2.421,41
8				13,56	1.953,28	2.116,06	14,12	2.033,65	2.203,12	14,87	2.140,80	2.319,20	15,82	2.278,25	2.468,11
9				13,82	1.989,39	2.155,17	14,37	2.068,59	2.240,97	15,13	2.178,08	2.359,58	16,11	2.320,18	2.513,53
10										15,41	2.218,85	2.403,75	16,41	2.363,26	2.560,20
11													16,69	2.404,04	2.604,38
12													17,24	2.482,08	2.688,92

Werknemers in hebben echter minimaal recht op het minimumloon. Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten.

Het minimumloon wordt gebaseerd een 36-urige werkweek. Dit geldt ook als een werkgever gekozen heeft voor de 38-urige werkweek.

De overheid past de bedragen van het minimumloon 2 keer per jaar aan de ontwikkeling van de gemiddelde cao-lonen in Nederland aan. Dit gebeurt steeds op 1 januari en 1 juli.

De afronding van de bedragen is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode.

Deze vier weken periode zal bij elke nieuwe CAO opnieuw met twee decimalen achter de komma worden vastgesteld.

Loontabel CAO Vleessector per 1 januari 2017 op basis van een 38-urige werkweek															
Functie- periodiek	B			C			D			E			F		
	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
16 jaar	3,90	592,09	641,43	3,90	592,09	641,43									
17 jaar	4,47	679,19	735,78	4,47	679,19	735,78									
18 jaar	5,13	780,41	845,45	5,13	780,41	845,45									
19 jaar	5,93	901,66	976,80	5,93	901,66	976,80									
20 jaar	6,95	1057,03	1145,11	6,95	1057,03	1145,11									
21 jaar	8,19	1245,38	1349,16	8,19	1245,38	1349,16									
22 jaar	9,60	1459,60	1581,23	9,60	1459,60	1581,23									
0	9,89	1503,15	1628,42	10,14	1540,82	1669,22	10,52	1599,67	1732,98	11,01	1673,83	1813,32	11,74	1784,47	1933,18
1	10,45	1587,90	1720,23	10,73	1630,28	1766,13	11,14	1693,84	1835,00	11,66	1772,70	1920,42	12,41	1885,71	2042,85
2	11,03	1676,19	1815,87	11,32	1720,92	1864,32	11,76	1786,84	1935,74	12,31	1871,59	2027,56	13,08	1988,11	2153,78
3	11,62	1766,83	1914,06	11,92	1811,55	1962,52	12,36	1878,65	2035,20	12,96	1970,46	2134,66	13,78	2095,22	2269,83
4	11,82	1796,25	1945,94	12,13	1844,51	1998,22	12,57	1910,42	2069,63	13,22	2009,30	2176,74	14,04	2134,08	2311,92
5	12,02	1826,86	1979,10	12,34	1875,11	2031,37	12,81	1946,92	2109,16	13,45	2044,62	2215,01	14,32	2176,45	2357,82
6	12,21	1856,28	2010,97	12,54	1905,72	2064,53	13,04	1982,23	2147,42	13,71	2084,64	2258,36	14,59	2217,65	2402,46
7	12,41	1885,71	2042,85	12,77	1941,03	2102,78	13,28	2018,72	2186,95	13,97	2123,48	2300,44	14,86	2258,84	2447,08
8				12,99	1973,99	2138,49	13,52	2055,20	2226,47	14,23	2163,50	2343,79	15,15	2302,40	2494,27
9				13,23	2010,48	2178,02	13,75	2090,52	2264,73	14,48	2201,17	2384,60	15,43	2344,78	2540,18
10										14,75	2242,37	2429,23	15,71	2388,32	2587,34
11													15,98	2429,53	2631,99
12													16,50	2508,39	2717,42

Bij een werknemer die 23 jaar en ouder is, dient minimaal het minimumloon te worden betaald. Dit is gebaseerd op een 36-urige werkweek.

De overheid past de bedragen van het minimumloon 2 keer per jaar aan de ontwikkeling van de gemiddelde cao-lonen in Nederland aan. Dit gebeurt op 1 januari en 1 juli.

Dit geldt ook als een werkgever gekozen heeft voor de 38-urige werkweek.

Het minimumuurloon blijft voor de hele sector gebaseerd op 36 uur, dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten.

De afronding van de bedragen is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode.

Deze vier weken periode zal bij elke nieuwe CAO opnieuw met twee decimalen achter de komma worden vastgesteld.

Loontabel CAO Vleessector per 1 januari 2018 op basis van een 38-urige werkweek																
inclusief verhoging:		2,10%														
		B			C			D			E			F		
Functie-																
periodiek	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	
16 jaar	3,98	604,52	654,90	3,98	604,52	654,90										
17 jaar	4,56	693,45	751,24	4,56	693,45	751,24										
18 jaar	5,24	796,80	863,20	5,24	796,80	863,20										
19 jaar	6,06	920,59	997,31	6,06	920,59	997,31										
20 jaar	7,10	1.079,23	1.169,16	7,10	1.079,23	1.169,16										
21 jaar	8,37	1.271,53	1.377,49	8,37	1.271,53	1.377,49										
22 jaar	9,80	1.490,25	1.614,44	9,80	1.490,25	1.614,44										
0	10,10	1.534,72	1.662,61	10,35	1.573,18	1.704,28	10,75	1.633,26	1.769,37	11,24	1.708,98	1.851,40	11,99	1.821,94	1.973,77	
1	10,67	1.621,25	1.756,35	10,95	1.664,51	1.803,22	11,38	1.729,41	1.873,53	11,91	1.809,93	1.960,75	12,67	1.925,31	2.085,75	
2	11,26	1.711,39	1.854,00	11,56	1.757,05	1.903,48	12,00	1.824,36	1.976,39	12,57	1.910,89	2.070,13	13,35	2.029,86	2.199,01	
3	11,87	1.803,93	1.954,26	12,17	1.849,60	2.003,73	12,62	1.918,10	2.077,94	13,24	2.011,84	2.179,49	14,07	2.139,22	2.317,49	
4	12,07	1.833,97	1.986,80	12,39	1.883,25	2.040,19	12,83	1.950,54	2.113,09	13,50	2.051,50	2.222,45	14,33	2.178,89	2.360,47	
5	12,27	1.865,22	2.020,66	12,60	1.914,49	2.074,03	13,08	1.987,81	2.153,46	13,73	2.087,56	2.261,52	14,62	2.222,16	2.407,34	
6	12,47	1.895,26	2.053,20	12,80	1.945,74	2.107,88	13,31	2.023,86	2.192,52	14,00	2.128,42	2.305,78	14,90	2.264,23	2.452,91	
7	12,67	1.925,31	2.085,75	13,04	1.981,79	2.146,94	13,56	2.061,11	2.232,87	14,26	2.168,07	2.348,75	15,17	2.306,28	2.498,47	
8				13,26	2.015,44	2.183,40	13,81	2.098,36	2.273,23	14,53	2.208,93	2.393,01	15,47	2.350,76	2.546,65	
9				13,50	2.052,70	2.223,75	14,04	2.134,42	2.312,29	14,79	2.247,39	2.434,67	15,75	2.394,02	2.593,52	
10										15,06	2.289,46	2.480,25	16,04	2.438,47	2.641,68	
11													16,32	2.480,55	2.687,26	
12													16,85	2.561,07	2.774,49	

Let op! De lonen voor 21 en 22 jarige in de B en C schaal, alsmede de BO lonen, liggen per 1 januari 2018 onder het minimum loon.

Werknemers hebben echter minimaal recht op het minimumloon. Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten.

Het minimumloon wordt gebaseerd een 36-urige werkweek. Dit geldt ook als een werkgever gekozen heeft voor de 38-urige werkweek.

De overheid past de bedragen van het minimumloon 2 keer per jaar aan de ontwikkeling van de gemiddelde cao-lonen in Nederland aan. Dit gebeurt steeds op 1 januari en 1 juli.

De afronding van de bedragen is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode.

Deze vier weken periode zal bij elke nieuwe CAO opnieuw met twee decimalen achter de komma worden vastgesteld.

Loontabel CAO Vleessector per 1 januari 2019 op basis van een 38-urige werkweek																
inclusief verhoging:		2,30%														
		B			C			D			E			F		
Functie-																
periodiek	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	
16 jaar	4,07	618,43	669,96	4,07	618,43	669,96										
17 jaar	4,67	709,40	768,51	4,67	709,40	768,51										
18 jaar	5,36	815,13	883,05	5,36	815,13	883,05										
19 jaar	6,20	941,77	1.020,25	6,20	941,77	1.020,25										
20 jaar	7,26	1.104,05	1.196,05	7,26	1.104,05	1.196,05										
21 jaar	8,56	1.300,77	1.409,17	8,56	1.300,77	1.409,17										
22 jaar	10,03	1.524,53	1.651,57	10,03	1.524,53	1.651,57										
0	10,33	1.570,02	1.700,85	10,59	1.609,36	1.743,47	10,99	1.670,83	1.810,06	11,50	1.748,29	1.893,98	12,26	1.863,85	2.019,17	
1	10,91	1.658,54	1.796,75	11,20	1.702,80	1.844,70	11,64	1.769,19	1.916,62	12,18	1.851,55	2.005,85	12,96	1.969,59	2.133,72	
2	11,52	1.750,75	1.896,64	11,83	1.797,47	1.947,26	12,28	1.866,32	2.021,85	12,86	1.954,84	2.117,75	13,66	2.076,54	2.249,59	
3	12,14	1.845,42	1.999,20	12,45	1.892,14	2.049,81	12,91	1.962,21	2.125,73	13,54	2.058,11	2.229,62	14,40	2.188,43	2.370,79	
4	12,34	1.876,15	2.032,50	12,67	1.926,56	2.087,11	13,13	1.995,40	2.161,69	13,81	2.098,68	2.273,57	14,66	2.229,01	2.414,76	
5	12,55	1.908,12	2.067,13	12,89	1.958,52	2.121,73	13,38	2.033,52	2.202,99	14,05	2.135,57	2.313,54	14,96	2.273,27	2.462,71	
6	12,76	1.938,85	2.100,43	13,10	1.990,49	2.156,36	13,62	2.070,41	2.242,94	14,32	2.177,37	2.358,82	15,24	2.316,30	2.509,33	
7	12,96	1.969,59	2.133,72	13,34	2.027,37	2.196,32	13,87	2.108,52	2.284,23	14,59	2.217,94	2.402,77	15,52	2.359,32	2.555,94	
8				13,56	2.061,80	2.233,62	14,12	2.146,63	2.325,51	14,87	2.259,74	2.448,05	15,82	2.404,82	2.605,22	
9				13,82	2.099,91	2.274,90	14,37	2.183,51	2.365,47	15,13	2.299,08	2.490,67	16,11	2.449,08	2.653,17	
10										15,41	2.342,12	2.537,29	16,41	2.494,56	2.702,44	
11													16,69	2.537,60	2.749,07	
12													17,24	2.619,97	2.838,30	

Werknemers in hebben echter minimaal recht op het minimumloon. Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten.

Het minimumloon wordt gebaseerd een 36-urige werkweek. Dit geldt ook als een werkgever gekozen heeft voor de 38-urige werkweek.

De overheid past de bedragen van het minimumloon 2 keer per jaar aan de ontwikkeling van de gemiddelde cao-lonen in Nederland aan. Dit gebeurt steeds op 1 januari en 1 juli.

De afronding van de bedragen is op 2 decimalen en berekend vanuit de vier weken periode.

Deze vier weken periode zal bij elke nieuwe CAO opnieuw met twee decimalen achter de komma worden vastgesteld.

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

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

BIJLAGE IV Vervallen

BIJLAGE V

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST FONDS COLLECTIEVE BELANGEN VOOR DE VLEESSECTOR

Tussen:

de Centrale Organisatie voor de Vleessector, statutair gevestigd te Zoetermeer

ter ene zijde

en

- FNV Bondgenoten, statutair gevestigd te Utrecht
- CNV Vakmensen, statutair gevestigd te Utrecht
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, statutair gevestigd te Culemborg,

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten:

Artikel 1a **Werkings sfeer**

De onderhavige CAO bevat de regels die in acht moeten worden genomen bij arbeidsovereenkomsten en andere overeenkomsten tot het verrichten van arbeid tussen:

1. de werkgever bedoeld in artikel 1 b lid 4 van de CAO Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector en
2. de werknemer bedoeld in artikel 1b lid 5 van de CAO Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector

Artikel 1b **Definities**

In deze CAO worden de volgende definities gehanteerd:

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

- a. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met een of meerdere van de volgende werkzaamheden:
 - slachten van dieren met uitzondering van pluimvee, wild en konijnen;
 - afsnijden of anderszins bewerken van geslachte dieren (m.u.v. pluimvee, wild en konijnen);
 - bewerken van vlees of omgesmolten dierlijke vetten;
 - verhandelen van vlees of omgesmolten dierlijke vetten;

Niet onder de CAO Vleessector vallen:

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

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

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

- a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector in de zin van lid 3 van dit artikel, die in de regel een of meer van zijn werknemers arbeid laat verrichten binnen ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming met die ondernemingen, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector.
- b. Onder inleenbedrijf in de sector wordt niet verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor minder dan 50% van de totale loonsom werknemers in ondernemingen in de vleessector zoals bedoeld in artikel 1b lid 1 wordt tewerkstelt.
- c. Onder inleenwerk worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.

- 3) Onder 'uitzendbedrijf in de sector' wordt verstaan:
- a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom uitzendkrachten ter beschikking stelt van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek.
 - b. Onder uitzendbedrijf in de sector wordt echter niet verstaan het uitzendbedrijf dat aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
 - De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
 - De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van onderhavige CAO omschreven en
 - De werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek en
 - De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO voor de Vleessector en
 - De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.
- 4) Onder werkgever wordt verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 1, 2 en 3 van dit artikel.
- 5) Onder werknemer wordt verstaan:
- a. Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.
 - b. Met de werknemer als bedoeld onder 5a) wordt gelijk gesteld de zelfstandige zonder personeel in de zin van lid 6 van dit artikel indien en voorzover deze in de regel werkzaam is voor één opdrachtgever (onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf) in de sector.
- 6) Zelfstandige Zonder Personeel in de sector (ZZP)
 Onder zelfstandige zonder personeel in de sector (ZZP) wordt verstaan: de natuurlijke persoon die persoonlijk arbeid verricht tegen beloning ten behoeve van een onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf in de sector in de zin van de leden 1, 2 en 3 van dit artikel indien en voorzover voldaan is aan de volgende cumulatieve voorwaarden:
- het betreft werkzaamheden zoals bedoeld in lid 1 en/of lid 2c van dit artikel en
 - hij/zij heeft zelf geen personeel in dienst en
 - hij/zij verricht de werkzaamheden niet onder leiding en gezag van een werkgever in de sector, d.w.z. is niet werkzaam onder leiding en gezag van een onderneming in de vleessector, een inleenbedrijf in de sector of een uitzendbedrijf in de sector, noch van enige andere werkgever in of buiten de sector, en
 - hij/zij werkt voor eigen rekening en risico, en
 - hij/zij werkt minimaal voor drie of meer opdrachtgevers.
- 7) De Stichting: de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te Zoetermeer.
- 8) Statuten-Reglement: de statuten en de reglementen van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector, die aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden daarvan deel uit te maken.

Artikel 2 Doel

Het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers in de vleessector.

Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de stichting uit:

- a. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de vleessector over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) voor de vleessector en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen;
- b. het bevorderen van een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleessector en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleessector;
- c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van CAO-overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de vleessector;

- d. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting;
- e. het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de vleessector;
- f. de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers – exclusief CAO-boekjes – ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de vleessector in het belang van de arbeidsverhoudingen in de vleessector;
- g. de inzet van adviseurs, die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de vleessector kunnen verstrekken;
- h. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen op bedrijven in de vleessector op het terrein van arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
- i. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg op ondernemingsniveau tussen werknemers en werkgevers in de vleessector;
- j. het subsidiëren van de kosten van verlof van werknemers voor het bijwonen van congressen en vakgroepbestuursvergaderingen van hun vakorganisaties;
- k. het verrichten en subsidiëren van het Opleidingsplan, de Beroeps Begeleidende Leerweg, het Bedrijfstak Scholings Plan en Werkervaringsplaatsen, alsmede de opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de vleessector;
- l. het stimuleren en subsidiëren van de Arbocatalogus Vleessector, alsmede van andere projecten of activiteiten gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de vleessector of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein;
- m. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt, onder meer via het subsidiëren van eigen contactpunten namens de vleessector op enkele vestigingen van het UWV WERKbedrijf, alsmede het stimuleren van een betere aansluiting van de vleessector op de arbeidsmarkt;
- n. het stimuleren en subsidiëren van de reïntegratie van arbeidsongeschikte- of met werkloosheid bedreigde werknemers in de vleessector;
- o. het stimuleren en subsidiëren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de vleessector.

Artikel 3 **Uitvoering**

De uitvoering van deze overeenkomst geschiedt volgens de bepalingen van de statuten en reglementen van de Stichting. De uitvoering is aan de Stichting opgedragen. De Stichting kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting. Ten behoeve van de vorenbedoelde uitvoering is de werkgever verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de stichting, zijn belast met de inning van de subsidie en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en de reglementen van de stichting en de toetsing van de bedrijfsactiviteiten van de werkgever aan het gestelde in deze CAO.

Artikel 4 **Verplichtingen werkgever**

Werkgevers zijn gehouden de door de Stichting in het kader van de doelstelling gevraagde gegevens te verstrekken en de bijdragen te betalen die zij aan de Stichting verschuldigd zijn, overeenkomstig datgene wat te dezer zake in deze CAO en de statuten en de reglementen van de Stichting is of wordt bepaald en zullen zich ook overigens moeten houden aan het bepaalde in de statuten en de reglementen van de Stichting. Indien de werkgever, ook na aanmaning, niet aan zijn verplichtingen voldoet, is de Stichting bevoegd de noodzakelijke gegevens naar beste weten vast te stellen.

Artikel 5 **Bijdrage**

1. De werkgever is verplicht aan de Stichting een bijdrage af te dragen. De hoogte van de bijdrage is een percentage van de voor de onderneming van werkgever geldende bruto loonsom per jaar, dat door de Stichting wordt vastgesteld. Deze jaarlijkse bijdrage is vastgesteld op 0,7%.
2. Onder het bruto loon als bedoeld in lid 1 wordt verstaan de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen, waarbij ook tot het loon wordt gerekend de

bedragen die worden ingehouden ingevolge een pensioenregeling of een regeling voor vervroegde uittreding en de bijdrage voor aanspraken op uitkeringen wegens overlijden of invaliditeit ten gevolge van een ongeval.

Artikel 6 Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2014 en eindigt op 30 juni 2019 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend:

partij ter ene zijde:

de Centrale Organisatie voor de Vleessector te Zoetermeer

partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg

Uitvoeringsreglement

Het bestuur van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector gevestigd te Zoetermeer heeft op grond van artikel 10 van de Statuten van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector het volgende uitvoeringsreglement vastgesteld.

Artikel 1 Definities

1. Dit uitvoeringsreglement is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals bedoeld in artikel 1 Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.
2. De Stichting: de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te Zoetermeer.
3. Het Bestuur: het in artikel 4 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.
4. CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Artikel 2 Hoogte der bijdrage

De hoogte der bijdrage als bedoeld in artikel 5 van de CAO is gelijk aan een door het bestuur vast te stellen percentage van de bruto loonsom. Hieronder wordt verstaan de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen, waarbij ook tot het loon wordt gerekend de bedragen die worden ingehouden ingevolge een pensioenregeling of een regeling voor vervroegde uittreding en de bijdrage voor aanspraken op uitkeringen wegens overlijden of invaliditeit ten gevolge van een ongeval. De werkgever is verplicht de bijdrage aan de stichting te voldoen.

1. De Stichting deelt het te betalen bedrag der bijdrage schriftelijk aan de werkgever mede. De bijdragen kunnen in voorschot worden gevorderd op basis van een geraamde som van de bruto loonsom. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage of het verschuldigde voorschot binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting te voldoen.
2. Hetgeen terzake van voorschotbijdrage door de werkgever is betaald, wordt verrekend met de bijdrage die de werkgever over dat jaar verschuldigd zal zijn. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
3. De werkgever is verplicht aan de Stichting – op de door de Stichting vast te stellen wijze en tijdstippen – de gegevens te verstrekken welke naar het oordeel van de Stichting nodig zijn ter berekening van de verschuldigde bijdrage en het te vorderen voorschot. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de Stichting verstrekt, is de Stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten zelf vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste informatie komen voor de rekening van de werkgever.
4. De werkgever die nalaat zijn financiële verplichtingen jegens de Stichting op een door het bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen, zal voor elke ingaande maand verzuim wegens rentederving het wettelijk rentepercentage als bedoeld in artikel 119 jo 120 Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek van het niet tijdig betaalde bedrag aan de Stichting verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.
5. Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde rentevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste vordering aan de Stichting te betalen alle kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt. De buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 45,-.

Artikel 3 Realisering doelstelling

De Stichting realiseert het in artikel 2 van de statuten genoemde doel door het geheel of gedeeltelijk financieren en subsidiëren van in artikel 2 van de CAO genoemde activiteiten onder door het bestuur te stellen voorwaarden en op de wijze zoals in dit reglement omschreven.

Artikel 4 Werkwijze

1. Structurele activiteiten van organisatorische aard ten behoeve van de administratieve ondersteuning en het financiële beheer van de Stichting worden op declaratiebasis vergoed. Jaarlijks wordt in de begroting een schatting opgenomen van de te verwachten kosten, onderverdeeld naar de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten.
2. Ook voor de navolgende regelingen worden de kosten op declaratiebasis vergoed:
 - BBL-subsidies en diplomatoeslagen ten behoeve van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL): aan het eind van elk semester op basis van daadwerkelijk gevolgde cursusweken;
 - voor subsidies voor geheel of gedeeltelijk functiegebonden opleidingen mits deze vóór 15 april, volgend op het jaar waarin de opleidingen zijn gevolgd, zijn ingediend.Jaarlijks wordt in de begroting een schatting opgenomen van de te verwachten kosten, onderverdeeld naar de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten.
3. De overige aanvragen om een subsidie door bedrijven of instellingen dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend. Bij de aanvragen voor projectsubsidies dient een projectomschrijving, achtergrondinformatie, planning en een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden, onderverdeeld naar de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten, te worden meegezonden, alsmede een realisatieplan.
4. Ten behoeve van de in lid 3 genoemde subsidies, dient de gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de Stichting een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen en zo verantwoording af te leggen omtrent de besteding van de ontvangen gelden, en wel
 - voor eenmalige subsidie: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na de besteding van de gelden;
 - voor periodieke subsidies: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van de periode waarop de subsidie betrekking heeft;
 - voor projectmatige subsidies: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van het project waarop de subsidie betrekking heeft;Deze verklaring dient tenminste te zijn gespecificeerd volgens de in artikel 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten en de projectbegroting. Deze verklaring zal een geïntegreerd onderdeel uitmaken van de financiële jaarrekening van de Stichting.
5. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
6. Het bestuur besluit over aanvragen om subsidie. Indien de subsidie niet wordt toegewezen, ontvangt het bedrijf of de instelling hiervan schriftelijk een gemotiveerde afwijzing. Indien de subsidie wordt toegewezen, ontvangt het bedrijf of de instelling een toewijzingsbrief, waarin de administratieve en financiële voorschriften inzake de ontvangst en verantwoording van het subsidiebedrag worden vermeld.
7. Op beslissingen van het bestuur omtrent de subsidieaanvraag kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 5 Verplichtingen werkgevers en werknemers

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht alle gegevens te verstrekken die het bestuur voor een goede uitvoering van de statuten en de reglementen nodig acht.
2. Bij gebreke van de in het eerste lid bedoelde gegevens is het bestuur gerechtigd de betreffende gegevens naar beste weten te schatten.

Artikel 6 Administrateur

1. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder toezicht van het bestuur gevoerd door een daarvoor door het bestuur aan te wijzen administrateur. Als administrateur treedt op de Centrale Organisatie voor Vleessector gevestigd te Zoetermeer (Postbus 61, 2700 AB Zoetermeer, Telefoon: 079 - 363 49 00).
2. De opdracht tot het voeren van administratief en geldelijk beheer aan de administrateur wordt schriftelijk verstrekt. Bij deze opdracht behoort een instructie welke door het bestuur wordt vastgesteld.

Artikel 7 Begroting

1. Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks uiterlijk in de maand december een begroting van inkomsten en uitgaven van de Stichting vast. De begroting omvat:
 - a. een schatting van de inkomsten;
 - b. schatting van de te financieren activiteiten en bestedingsdoelen ingericht en gespecificeerd overeenkomstig artikel 2 van de CAO Fonds Collectieve Belangen Vleessector;
 - c. de verwachte kosten van administratie en bestuur;
 - d. eventuele andere lasten.
2. De begroting is voor betrokkenen beschikbaar.

Artikel 8 Verslag, rekening en verantwoording

1. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de financiële toestand van de Stichting vast. Dit verslag is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de statuten. Tevens maken de in artikel 4 lid 4 van deze reglementen genoemde verklaringen een geïntegreerd onderdeel uit van dit verslag. Ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de secretaris van de Stichting ondertekend.
2. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de statuten zijn gedaan.
3. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden ten kantore van de administrateur en de betrokken CAO partijen ter inzage gelegd, alsmede op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
4. Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
5. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Subsidiereglement

Het bestuur van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector gevestigd te Zoetermeer heeft op grond van artikel 10 van de Statuten van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector het volgende subsidiereglement vastgesteld.

Artikel 1 Definities

1. Dit subsidiereglement is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals bedoeld in artikel 1 Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.
2. De Stichting: de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te Zoetermeer.
3. Het Bestuur: het in artikel 4 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.
4. CAO: de Collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Artikel 2 BBL-SUBSIDIES EN DIPLOMATOESLAGEN TEN BEHOEVE VAN DE BEROEPS BEGELEIDENDE LEERWEG (BBL)

1. **Vergoedingen**
Aan de werkgever die een leerling in dienst neemt op basis van deze regeling wordt een subsidie uitbetaald door het Fonds. De bedragen van de subsidie worden door het bestuur van de stichting Fonds Collectieve Belangen vastgesteld en zijn terug te vinden in het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector op www.vleeswerkt.nl.
2. **Beperkingen**
 - de subsidie en de diplomatoeslagen worden vergoed door het Fonds;
 - het leerbedrijf (de werkgever) is de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals beschreven in artikel 1 van de CAO Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector;
 - een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het Fonds in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijdssubsidie (zie onder 2.a van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector), de overige opleidingssubsidie (zie onder 2.b van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector) en de en de subsidie EVC (zie onder 2.f van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector).
Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschikbaar zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar.
 - Er dient sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst gekoppeld aan een leerovereenkomst;
 - de doelgroep bestaat uit leerlingen van 16 jaar of ouder en een opleiding binnen een erkend leerlingstelsel volgen;
 - tijdens de opleiding worden de leerlingen minimaal betaald conform de loontabellen van bijlage II van de CAO Vleessector;
 - als datum voor het vaststellen van de leeftijd voor het vaststellen van de leeftijdssubsidies wordt genomen 1 juli van ieder jaar of de datum van het afsluiten van de leerovereenkomst, indien deze later ligt;
 - subsidies in het eerste jaar worden verstrekt ten behoeve van leerlingen die in het betreffende cursusjaar voor het eerst in het eerste leerjaar de primaire opleiding in het kader van het leerlingstelsel volgen;
 - alleen BBL 1 en BBL 2 opleidingen komen in aanmerking voor een Leeftijdssubsidie;
 - op de arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van deze regeling zijn de bepalingen van de CAO Vleessector van toepassing;
 - aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 3 DIPLOMASUBSIDIES

1. **Vergoeding**
De werkgever krijgt de kosten door het fonds vergoed van de diplomatoeslag ad € 204,- die aan de leerling wordt uitgekeerd. Indien een leerling een jaar na het behalen van het diploma nog bij dezelfde werkgever in dienst is,

betaalt deze een éénmalige diplomatoeslag van € 272,- bruto. Ook deze diplomatoeslag wordt door het Fonds vergoed.

2. Beperkingen

- De werkgever is de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals beschreven in artikel 1 van de CAO Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector;
- Om in aanmerking te kunnen komen voor een diplomasubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de CAO Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- De opleidingen dienen te worden verzorgd door een erkend opleidingsinstituut;
- Het karakter van een diplomasubsidie houdt in: toekenning bij het behalen van het diploma. Voor Nederlands als tweede taal (NT2) geldt bij bestuursbesluit een uitzondering. Hier kan de subsidie ook verstrekt worden bij het behalen van een certificaat;
- In het geval een leerling gedurende zijn opleiding verscheidene leerbedrijven heeft gehad, wordt de diplomasubsidie uitgekeerd aan:
 - a) het leerbedrijf waar de leerling de laatste zes maanden voorafgaande aan het behalen van het diploma in dienst is geweest, of indien dit niet het geval is,
 - b) aan het leerbedrijf waar de leerling 365 dagen in dienst is geweest.
 - c) In de overige gevallen wordt geen diplomasubsidie uitgekeerd.
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 4 **OVERIGE SUBSIDIES**

1. Opleidingsplan

De werkgever is gehouden om per kalenderjaar een opleidingsplan op te stellen.

De werkgever is verplicht een studiefaciliteitenregeling vast te stellen.

De cursus "Nederlands op de werkvloer" zal een integraal onderdeel moeten vormen van het opleidingsaanbod.

De werkgever is verplicht de cursus aan te bieden.

2. Opleidingssubsidie

Functiegebonden opleidingen

De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een functiegebonden opleiding tot HBO-niveau 100% tegemoet te komen in de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen of buiten werktijd. De werkgever kan 50% van de gemaakte opleidingskosten gerestitueerd krijgen van de Stichting.

Een opleiding is functiegebonden als deze aansluit op of bijdraagt aan de uitvoering van de huidige werkzaamheden.

Gedeeltelijk Functiegebonden opleidingen

De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een gedeeltelijk functiegebonden opleiding tot HBO-niveau 50% tegemoet te komen in de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen werktijd. De werkgever kan 50% van de opleidingskosten gerestitueerd krijgen van de Stichting.

Een opleiding wordt als gedeeltelijk functiegebonden beoordeeld als de werkgever de werknemer 50% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidingskosten.

HBO opleidingen

Voor HBO opleidingen kan vanaf 1 april 2007 ook subsidie worden aangevraagd. Het subsidiepercentage en de beoordeling is conform de uitgangspunten zoals hiervoor benoemd. De maximale subsidie voor HBO opleidingen bedraagt echter € 1.000,- per opleiding.

Overige opleidingen

Opleidingen die niet als functiegebonden of gedeeltelijk functiegebonden volgens bovenstaande criteria worden beoordeeld komen niet in aanmerking voor subsidie.

3. Beperkingen

Aan deze subsidie worden de volgende beperkingen gesteld:

- om in aanmerking te kunnen komen voor een opleidingssubsidie dient de werkgever de in artikel 5 van de CAO Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector vermelde bijdrage af te dragen;
- uitgezonderd van deze subsidieregeling zijn reis- en verblijfkosten van cursisten;
- een bedrijf kan in enig kalenderjaar nooit meer opleidingssubsidie ontvangen voor zijn medewerkers dan de som van de betaalde premies aan het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector in het voorgaande jaar. Onder opleidingssubsidie wordt verstaan de leeftijdssubsidie, de overige opleidingssubsidie en de subsidie

EVC als bedoeld onder 2.a resp. 2.b resp. 2.f van het Toetsingskader subsidies Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

Als er geen gegevens van de loonsom van het voorgaande jaar beschikbaar zijn zal worden uitgegaan van een schatting van de loonsom van het lopende kalenderjaar;

- het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks de branchekwalificaties vast, welke als basis dienen voor het verkrijgen van een subsidie voor een functiegebonden opleiding;
- bij de vaststelling van de hoogte van de subsidie kan rekening worden gehouden met subsidies die door andere subsidiënten zijn toegekend;
- er wordt alleen opleidingssubsidie verstrekt wanneer de opleiding bij een erkend opleidingsinstituut wordt uitgevoerd.
- Het bestuur is bevoegd om nadere eisen te stellen aan de inhoud van de te subsidiëren opleidingen;
- opleidingsplannen die na 1 mei van een kalenderjaar worden ingediend komen in principe niet meer in aanmerking voor subsidie. Het bestuur kan evenwel besluiten hier in uitzonderlijke gevallen van af te wijken;
- het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden bescheiden c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen;
- de stichting behoudt zich het recht voor om genoemde subsidie tussentijds aan te passen. In geval van aanpassing zullen de werkgevers zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd;
- aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 5 **SUBSIDIES TEN BATE VAN PROJECTEN**

1. Vergoedingen

Fonds Collectieve Belangen financiert projecten die bijdragen aan haar algemene doelstelling. Het merendeel van de projectaanvragen wordt door CAO-partijen geïnitieerd. Bedrijven, instanties of organisaties die willen verkennen of een project voor subsidie in aanmerking zou kunnen komen worden aangeraden een beknopte projectomschrijving, vergezeld van een begroting, realisatieplan en achtergrondinformatie schriftelijk voor te leggen aan het Bestuur. Indien daartoe aanleiding bestaat zal nadere uitwerking in overleg plaatsvinden.

Subsidieverzoekende instellingen moeten een begroting indienen welke dient te zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen van het fonds (zie art. 2 van de CAO Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector). Subsidieverzoekende instellingen moeten jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de subsidiegelden, welke verklaring (tenminste) moet zijn gespecificeerd volgende de eerder genoemde bestedingsdoelen.

2. Beperkingen

- de financiële bijdrage van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector wordt voor aanvang van het project bepaald, door toekenning van een maximaal beschikbaar budget;
- de omvang van het budget kan mede afhankelijk worden gesteld van het beroep dat op andere financieringsbronnen mogelijk is;
- aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd.

Artikel 6 **EMPLOYABILITY**

1. Vergoedingen

Doel is om door middel van opleidingen een bijdrage leveren aan het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. EVC- en loopbaantrajecten kunnen ook in aanmerking komen voor een bijdrage via de employabilityregeling.

Een werknemer kan in aanmerking komen voor een bijdrage in de scholingskosten ter hoogte van maximaal € 500,- per jaar (maximaal € 1.000,- per twee jaar). Onder scholingskosten wordt ook verstaan de noodzakelijke tijd voor het afleggen van een examen voor zover dit binnen het reguliere arbeidsrooster van de werknemer valt. Overige verleturen worden niet vergoed.

Een werknemer kan eenmaal in de vijf jaar een loopbaanadvies verzoeken. Dit loopbaanadvies mag maximaal € 750,- kosten.

2. Beperkingen

De werknemer komt niet in aanmerking voor een scholingsbijdrage indien het cursussen betreft op het gebied van handvaardigheid en sport tenzij aangetoond kan worden dat de cursus nodig is voor een toekomstige baan. Het sociaal secretariaat besluit op basis van de aangeleverde informatie of een werknemer in aanmerking komt voor een bijdrage. In geval van twijfel kan extra informatie worden opgevraagd en zal de aanvraag inclusief een advies worden voorgelegd aan de beide voorzitters van het Georganiseerd Overleg.

De toekenning van de scholingsbijdrage vindt plaats op basis van volgorde van binnenkomst (één of ander volgens het principe "wie het eerst komt, het eerst maalt"). Er zal nooit meer scholingsbijdrage aan werknemers toegekend worden dan 0,2% van de loonsom van de werkgever in het betreffende jaar.

De regeling employability staat los van de regeling overige opleidingssubsidies en is niet bedoeld voor (gedeeltelijk) functiegebonden opleidingen.

Artikel 7 **VERLETKOSTENVERGOEDING**

1. Vergoedingen

De vergoeding is gelijk aan het salaris per uur maal het aantal verleturen van de desbetreffende werknemer met dien verstande dat alleen normaal ingeroosterde uren die vanwege kaderbijeekkomsten, scholing, vorming of opleiding in verband met kaderlidmaatschap niet gewerkt zijn, worden vergoed. Onder salaris wordt in dit geval verstaan het loon het met de duur van het verzuim overeenkomende gedeelte van het weekloon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief overwerktoeslagen, berekend over de laatste 13 weken tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt (CAO voor de Vleessector art. 35 lid 6).

2. Beperkingen

- Om in aanmerking te komen voor een vergoeding in de zin van deze regeling dient de werkgever aan de verplichtingen van artikel 4 van de CAO Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector te voldoen.
- Uitgezonderd van deze regeling zijn de reis- en verblijfskosten van desbetreffende werknemers.
- Aanspraken ouder dan drie jaar worden niet gehonoreerd

NB: Op grond van artikel 4 lid 5 van het uitvoeringsreglement heeft het bestuur een toetsingskader opgesteld die richtlijnen bevat voor de administratieve organisatie en interne controle van het Fonds. Dit toetsingskader is te vinden op www.vleeswerkt.nl.

BIJLAGE VI

Controleregels in het kader van de bestrijding ziekteverzuim

a. De controlevoorschriften zoals genoemd in artikel 48 lid 2 van deze CAO

1. Ziekmelding.
 - a. De werknemer dient zich bij ziekte voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij de directe chef. Dit dient telefonisch te geschieden. Melding moet hierbij worden gemaakt van de te verwachten duur en het verpleegadres (indien afwijkend van het woonadres).
 - b. De werknemer dient binnen 24 uur een zogenaamde "eigen verklaring" in te vullen en op te sturen naar de Arbodienst, indien de werknemer van de Arbodienst een "eigen verklaring" ontvangt.
2. Maak contact mogelijk.
 - a. De werknemer moet beschikbaar zijn voor contact. Hij/zij dient thuis te blijven tot het eerste bezoek van de controlerende instantie.
 - b. Na het eerste bezoek mag de werknemer - als de controlerende instantie daartegen geen bezwaar heeft - buitenshuis gaan, maar dient de eerste 3 weken wel thuis te zijn van 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur. In overleg met de arts van de Arbodienst kan hiervan worden afgeweken.
 - c. Een eventuele verandering van verpleegadres dient binnen 24 uur aan de werkgever te worden doorgegeven.
 - d. Ingeval van ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland dient de werknemer in overleg met de arts van de Arbodienst, indien maar enigszins mogelijk terstond naar Nederland terug te keren.
 - e. Tijdens arbeidsongeschiktheid dient voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te zijn verkregen van de controlerende instantie.
3. Genezing niet belemmeren.
 - a. De werknemer dient zich tijdens arbeidsongeschiktheid niet schuldig te maken aan gedragingen, welke de genezing kunnen belemmeren. Zulks ter beoordeling van de controlerende instantie.
4. Behandeling.
 - a. De werknemer dient tijdens de arbeidsongeschiktheid de voorschriften van de behandelende arts op te volgen.
 - b. De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep op het spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.
 - c. De werknemer dient aan de arts van de Arbodienst de nodige inlichtingen te verschaffen, respectievelijk een benodigd geneeskundig onderzoek mogelijk te maken.
5. Herintreding.
 - a. De werknemer dient door de werkgever aangeboden passende arbeid te aanvaarden; een en ander in overleg met de arts van de Arbodienst.
6. Hervatten bij herstel.
 - a. De werknemer dient bij herstel het werk te hervatten. De werknemer dient zich tijdig bij de directe chef te melden voor deze werkhervatting. Indien de werknemer het werk niet heeft hervat, dient dit gemeld te worden aan de Arbodienst en dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.
 - b. Indien de werknemer opnieuw het werk staakt binnen drie dagen werkhervatting, dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen. In het geval dat de werknemer bezwaar maakt tegen de herstelverklaring, dient de werknemer de bezwaren terstond aan de arts van de Arbodienst kenbaar te maken. In het geval het werk niet wordt hervat, zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens een UWV-arts om een medische beoordeling vragen van het geschil (second opinion). In het geval de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. In het geval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat.

b. Sancties

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

1. Ziekmelding.
 - a. Te late ziekmelding.
 - b. "Eigen verklaring" niet teruggezonden.
2. Maak contact mogelijk.
 - a. Niet thuis eerste bezoek.
 - b. Niet thuis eerste drie weken.
 - c. Onjuist adres.
 - d. Geen overleg tijdens ziekte in het buitenland, tenzij dit gezien de lokale omstandigheden van de werknemer niet kan worden gevergd.

- e. Verblijf in het buitenland zonder toestemming.
- 3. Genezing niet belemmeren.
 - a. Zonder toestemming arbeid verrichten.
- 4. Behandeling.
 - a. Niet onder behandeling stellen.
 - b. Niet voldoen aan oproep te verschijnen bij arts Arbodienst.
 - c. Nagelaten inlichtingen te verstrekken.
- 5. Herintreding.
 - a. Geen aanvaarding passende arbeid.
- 6. Hervatten bij herstel.
 - a. Het niet naar het spreekuur van de arts van de Arbodienst gaan.
 - b. Het niet melden aan de Arbodienst.

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

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

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

Bijlage VII

Procedure Fiscaal faciliteren vakbondscontributie

Inleiding

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

Procedure

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

1. Doel

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

2. Hoogte vergoeding

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

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

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

3. Beperkingen

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

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

4. Aanvraagprocedure

De betrokken werknemersorganisatie zullen jaarlijks in november aan een werknemer die lid is van een vakorganisatie en heeft ingestemd met het verrekenen van de in dat jaar betaalde contributie een verklaring afgeven dat deze werknemer lid is van de werknemersorganisatie. In deze verklaring staan naam, adres, woonplaats, vestiging van bedrijf en de hoogte van de werkelijk betaalde contributie van dat betreffende kalenderjaar. De werknemer dient schriftelijk te verklaren door middel van het bijgevoegde declaratieformulier dat hij afstand doet van een deel van zijn loon van december, welk deel gelijk is aan de vergoeding voor de kosten die de werknemer in het betreffende kalenderjaar betaalt aan de werknemersorganisatie.

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

5. Uitbetaling

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

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

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

Ondergetekende, (naam werknemer)
BSN:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij (naam werkgever) lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het verrekenen van de contributie van één van de deelnemende werknemersorganisaties in de CAO vleessector;
- c. verklaart dat de kosten voor het lidmaatschap voor het jaar 20... (jaartal) die voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in 20... (jaartal):
€ ;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn loon in december 20... (jaartal) met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 25 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen;
- g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar.

Datum:
Handtekening:

Bijlage VIII

Reïntegratie

Verplichtingen werkgever

Werkgevers in de vleessector moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

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

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

Indien de rapportage niet binnen drie weken na afloop van de bovengenoemde termijn is ontvangen, kan dit leiden tot beëindiging van het contract.
4. De werkgever zal de werknemer (die onder zijn verantwoordelijkheid t.a.v. inkoop reïntegratie behoort) tijdig en aantoonbaar (laten) informeren over doel en inhoud van het traject. Met name moet duidelijk worden wat de werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan werknemers gesteld mogen worden. Het contract tussen de werkgever en RIB is voor betrokken werknemer beschikbaar via de medezeggenschap- of personeelsvertegenwoordiging.
5. Het "plan van aanpak" wat de werkgever verplicht is in overleg met de werknemer op te stellen bij dreigend langdurig verzuim (na 8 weken) zal onmiddellijk worden verstrekt aan de betrokken werknemer. De werkgever is verplicht aan het "plan van aanpak" toe te voegen een opsomming van de rechten die werknemer heeft t.a.v. Second Opinions bij UWV en het recht op de kopie van het advies dat de Arbo-dienst opstelt als basis voor het "Plan van Aanpak". Bij een eventuele "second opinion" moet de werkgever of diens bedrijfsarts altijd gehoord worden.
6. Het aangeboden traject dient in overleg met de werknemer tot stand te komen. Dit laat onverlet dat indien werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over de mogelijkheden tot herplaatsing bij de eigen werkgever, de betrokken werknemer alle mogelijkheden kan benutten die de wet hem biedt om herplaatsing bij de eigen werkgever te bewerkstelligen.
7. Werkgever zal werknemer een alternatief traject via een ander RIB aanbieden, indien zowel de werknemer als het door werkgever gecontracteerde oorspronkelijke RIB gezamenlijk hebben geconstateerd dat voortzetting van het afgesproken traject op grond van een vertrouwensbreuk niet zinvol meer wordt geacht. Beide partijen dienen hiertoe aan werkgever aan te tonen voldoende inspanning te hebben geleverd om deze vertrouwensbreuk te herstellen.

Verplichtingen Reïntegratiebedrijf

De bewuste reïntegratiebedrijven moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Beschikken over een Privacy reglement wat voldoet aan de wet (Bpr).
Als het RIB niet beschikt over een privacy reglement, is de werkgever daarvoor aansprakelijk. Het Reïntegratiebedrijf stelt dit reglement (kosteloos en desgewenst tevoren) beschikbaar aan belanghebbenden (werknemers die onder deze CAO vallen en/of OR/PVT en vakbonden).
2. Beschikken over een Klachtenregeling met beroepsprocedure, waarvan een exemplaar bij aanvang van de dienstverlening aan de werknemer wordt overhandigd.
3. Het Reïntegratiebedrijf zal de werknemer actief voorlichten en tevoren aantoonbaar informeren over doel en inhoud van elk traject, welke eisen aan cliënt gesteld worden en op welke ondersteuning hij mag rekenen van de kant van het Reïntegratiebedrijf.
4. Het behoort tot de vaste werkwijze dat afspraken met werknemers schriftelijk worden vastgelegd. De werknemer ontvangt z.s.m. een afschrift hiervan.
5. In het contract met het RIB dient vastgelegd te zijn dat de cliënt bij aanvang van de dienstverlening van RIB aantoonbaar informatie heeft ontvangen over bij wie men terecht kan voor vragen en klachten. Deze informatie dient tevens helder te maken hoe de werknemer een exemplaar van de klachtenregeling kan aanvragen.
6. In de klachtenregeling dient te zijn opgenomen welke stappen (procedure) de werknemer dient te ondernemen (wanneer wordt iets als klacht aangemerkt). Tevens dient beschreven te zijn wat er met de klacht gebeurt.
7. In het geval een klacht erkend wordt zal dit de werknemer onverwijld schriftelijk meegedeeld worden.

Verplichtingen werknemer

De betrokken werknemers moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Verplichting tot het aanvaarden van een aanbod voor een passende functie.
2. Verplichting tot het medewerking verlenen aan het opstellen, evalueren en waar nodig bijstellen van het plan van aanpak en het reïntegratieverslag.
3. Verplichting tot het opvolgen van alle voorschriften van werkgever of diens deskundige.

Bijlage IX Arbeidsvoorwaardenregeling Duurzame Inzetbaarheid

Een werknemer die deelneemt aan een project gericht op duurzame inzetbaarheid georganiseerd door of mede door de werkgever kan een beroep doen op het volgende:

1. Employability

- a. Een werknemer kan één maal in de vijf jaar een verzoek voor bijdrage aan een loopbaanadvies indienen bij het sociaal secretariaat. De maximale vergoeding bedraagt € 750,- .
- b. Een werknemer kan zolang hij in dienst is bij een werkgever in de Vleessector (dus ook tijdens een eventuele detachering) een verzoek voor bijdrage in scholingskosten in het kader van employability bij het sociaal secretariaat indienen. Uitgangspunt is dat de scholing een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. De bijdrage in de scholingskosten is maximaal € 1000,- per twee jaar.

2. Snuffelstage

- a. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die deelneemt aan het project en de bijeenkomsten in dat kader bijwoont, kan, mits de werkgever daarmee instemt, stage lopen bij een ander bedrijf teneinde kennis te maken met een ander beroep.
- b. De snuffelstage dient te passen binnen een lokaal inzetbaarheids- of mobiliteitstraject.
- c. De duur van de snuffelstage bedraagt maximaal 15 werkdagen (2 maanden) per jaar.
- d. Werknemers kunnen één keer per jaar op snuffelstage met een maximum van totaal drie keer.
- e. Tijdens de snuffelstage ontvangt de werknemer zijn reguliere bruto loon, met uitzondering van functie gerelateerde vergoedingen. Eventuele meer uren die tijdens de snuffelstage worden gemaakt komen niet voor vergoeding in aanmerking.
- f. De werknemer ontvangt tijdens de snuffelstage een reiskostenvergoeding gebaseerd op de reiskostenregeling van de werkgever waarbij hij in dienst is.
- g. De werknemer keert na de snuffelstage terug in zijn eigen werk, met behoud van alle rechten.

3. Detachering

- a. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die kans heeft op een contract (voor onbepaalde tijd) elders, doch die eerst een contract voor bepaalde tijd krijgt aangeboden, kan teneinde deze periode te overbruggen tijdelijk worden gedetacheerd.
- b. De duur van de detachering bedraagt;
 - i. voor werknemers van 30 tot en met 40 jaar: maximaal 6 maanden;
 - ii. voor werknemers van 41 tot en met 60 jaar: maximaal 1 jaar;
 - iii. voor werknemers van 61 jaar en ouder: maximaal 1,5 jaar.Bovengenoemde periodes kunnen in overleg tussen detacheerder, werknemer en inlener met maximaal 6 maanden worden verlengd.
- c. Indien het totale bruto loon bij de nieuwe werkgever minder is dan het bruto loon exclusief functie gerelateerde vergoedingen bij de huidige werkgever ontvangt de werknemer een aanvulling tot dit loon volgens de onderstaande staffel:
 - i. 30 tot en met 40 jaar:

1 ^e 3 maanden	aanvulling tot 100%
2 ^e 3 maanden	aanvulling tot 80%
 - ii. 41 tot en met 60 jaar:

1 ^e 4 maanden	aanvulling tot 100%
2 ^e 4 maanden	aanvulling tot 80%
3 ^e 4 maanden	aanvulling tot 70%
 - iii. 61 jaar en ouder:

1 ^e 6 maanden	aanvulling tot 100%
2 ^e 6 maanden	aanvulling tot 80%
3 ^e 6 maanden	aanvulling tot 70%
- d. De werknemer ontvangt tijdens de detachering een reiskostenvergoeding gebaseerd op de reiskostenregeling van de werkgever waarbij hij in dienst is minus de reiskostenvergoeding van de werkgever waar hij gedetacheerd is.
- e. Indien de detachering niet wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst kan de werknemer direct na de detachering terugkeren bij zijn oude werkgever, op dezelfde locatie, tegens het zelfde bruto salaris exclusief functie gerelateerde vergoedingen. het betreft hier een "werkgarantie; géén "baangarantie"
- f. Werknemers kunnen één keer in de twee jaar gedetacheerd worden.

4. Definitieve plaatsing

- a. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die zonder voorafgaande snuffelstage en/of detachering een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever aanvaardt kan, indien de betreffende arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt beëindigd zonder dat dit aan de

werknemer kan worden verweten terug keren bij zijn oude werkgever, op dezelfde locatie en tegen het zelfde salaris exclusief functie gerelateerde vergoedingen. Het betreft hier een "werkgarantie; géén "baangarantie".

- b. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die zonder voorafgaande detachering in het kader van dit project en na afstemming met de werkgever een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever aanvaardt heeft recht op de onder 3 sub c genoemde aanvulling.

5. Hardheidsclausule

Indien een strikte toepassing van deze arbeidsvoorwaardenregeling in een individueel geval tot een voor de werknemer of werkgever onbillijke uitkomst leidt, kunnen werkgever en werknemer hiervan in onderling overleg in positieve zin afwijken. Deze arbeidsvoorwaardenregeling doet niets af aan de in de wettelijke transitievergoeding.

Onder functie gerelateerde vergoedingen worden de volgende vergoedingen verstaan: ploegentoeslag, inconveniententoeslag, ongunstige urenlooslag en eventuele andere toeslagen die worden uitgekeerd en direct samenhangen met het type werkzaamheden dat wordt verricht, dus niet een P.T. of F.T

Bijlage X

De onderstaande matrix geeft aan welke bepalingen van de CAO in ieder geval integraal en/of aangepast van toepassing zijn op de werknemers als bedoeld in artikel 34a van de CAO.

Werkings sfeer: artikelen 1a, 1b en 2

Arbomaatregel: artikel 11

Arbeidstijden: artikelen 12 en 13

Loon en toeslagen: artikelen 14, 15, 17 tot en met 25, 27 tot en met 29, 31, 33, 34, 48, Bijlage I, Bijlage II en Bijlage III

Verlof: artikelen 36, 38 tot en met 46

Gezondheid en veiligheid op werk: artikelen 53, 54, Bijlage VI en Bijlage VIII

Overige: artikelen 57, 59, 65, 66