

# CAO

VOOR HET

---

## SLAGERSBEDRIJF

---

**1 april 2007 t/m 31 maart 2009**

## INHOUDSOPGAVE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF

<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>Pagina</b>
Artikel 1 : Definities	5
Artikel 1A : Werkingssfeer	6
Artikel 2 : Verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 3 : Verplichtingen van de werknemer	7
<b>AANVANG DIENSTBETREKKING</b>	
Artikel 4 : Proeftijd	8
Artikel 5 : Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd	8
<b>FUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN EN SALARISSCHALEN</b>	
Artikel 6 : Schriftelijke mededeling functie-omschrijving	9
Artikel 7 : Personeel werkzaam in de slagerij en in de voorverpakkingsinrichting	9
Artikel 8 : Overig personeel	12
Artikel 9 : Indeling in loongroepen en functieomschrijving Slagerijpersoneel	13
Artikel 9A : Inschaling en persoonlijke toeslag	15
Artikel 10 : Toeslagen	15
Artikel 11 : Loon niet in de vorm van geld	16
Artikel 12 : Reiskostenregeling	16
Artikel 13 : Uitbetaling van loon	17
Artikel 14 : Initiële loonsverhogingen	18
<b>ARBEIDSDUUR</b>	
Artikel 15 : Arbeidsweek	18
Artikel 16 : Arbeidsduur personeel van 16 jaar en ouder	18
Artikel 17 : Arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel	19
Artikel 18 : Ambulante werknemers	19
Artikel 19 : Arbeidsduur van een week waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen	19
Artikel 20 : Overwerk	20
Artikel 21 : Gebruik van maaltijd	20
Artikel 22 : Seniorenregeling en vrijwillig vervroegd uittreden	20
<b>VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF</b>	
Artikel 23 : Vakantie-uren	21
Artikel 24 : Vakantiebijslag	22
Artikel 25 : Buitengewoon verlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en vakbondsverlof	25
<b>LEERPLICHT, VAKOPLEIDING EN EDUCATIEF VERLOF</b>	
Artikel 26 : Opleidingen slagersbedrijf	24
Artikel 27 : Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL)	25
Artikel 28 : Her-, om- of bijscholing	25

<b>ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL</b>	<b>Pagina</b>
Artikel 29 : Ziekverzuimvoorschriften	25
Artikel 30 : Loondoorbetalingsplicht bij ziekte	26
Artikel 31 : Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt	26
Artikel 32 : Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering	27
Artikel 33 : Verzekeringsverplichtingen	27
Artikel 34 : Arbeidgehandicapte werknemers	29
Artikel 35 : Ziekte en vakantie-uren	29
Artikel 36 : Ziekte en vakantiebijslag	29
<b>OVERLIJDENSUITKERING</b>	
Artikel 37 : Uitkering bij overlijden	29
<b>BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	
Artikel 38 : Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband	30
Artikel 39 : Einde dienstbetrekking en vakantie-uren	30
Artikel 40 : Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag	31
Artikel 41 : Vacaturemelding	31
<b>PENSIOEN</b>	
Artikel 42 : Pensioenfonds	31
<b>COLLECTIEVE BEPALINGEN</b>	
Artikel 43 : Vakbondscontributie	32
Artikel 44 : Gedifferentieerde premie WGA	32
Artikel 45 : Branche-RI&E	32
Artikel 46 : Arbeidsplaatsenovereenkomst	33
Artikel 47 : Vakbondswerk binnen de onderneming	33
Artikel 48 : Fusie en sluiting	34
Artikel 49 : Wijziging Cao	34
Artikel 50 : Opzegging Cao	34
Artikel 51 : Inwerkingtreding	34
Artikel 52 : Bedrijfsrechtspraak	34
Artikel 53 : Dispensatie	35
<b>Trefwoordenregister</b>	<b>36</b>
Bijlage 1 : Bedrijfsrechtspraak	41
Bijlage 2 : Loontabellen, bijlage bij artikel 9, tweede lid	46
Bijlage 3 : Hoofdlijnen nieuwe pensioenregeling	72
Bijlage 4 : Procedure fiscaal faciliteren vakbondscontributie	73
Bijlage 5 : Declaratieformulier vergoeding vakbondscontributie	75
Bijlage 6 : Protocol Leef tijdsbewust personeelsbeleid, scholing en werkdruk	76
Bijlage 7 : Verzuimprotocol	77

## LOONTABELLEN 1 APRIL 2007 T/M 31 MAART 2009

### Personeel slagerij en voorverpakkingsbedrijf

Loongroep	Uren per week	Loonbetalingsperiode		Tabel	Pagina
A0	38	1 april 2007	t/m 30 juni 2007	1	46
A0	38	1 juli 2007	t/m 30 september 2007	2	46
A0	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	3	47
A0	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	4	47
A1	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	5	48
A1	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	6	48
A1	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	7	48
A2	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	8	49
A2	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	9	49
A2	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	10	50
B	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	11	50
B	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	12	51
B	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	13	51
B1	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	14	52
B1	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	15	52
B1	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	16	53
C	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	17	53
C	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	18	53
C	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	19	54
D	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	20	54
D	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	21	54
D	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	22	55
E	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	23	55
E	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	24	55
E	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	25	56
F	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	26	56
F	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	27	56
F	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	28	57
G	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	29	57
G	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	30	57
G	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	31	58
H	43	1 april 2007	t/m 30 september 2007	32	58
H	43	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	33	58
H	43	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	34	59
I	43	1 april 2007	t/m 30 september 2007	35	59
I	43	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	36	59
I	43	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	37	60

<b>Loongroep</b>	<b>Uren per week</b>	<b>Loonbetalingsperiode</b>		<b>Tabel</b>	<b>Pagina</b>
J	43	1 april 2007	t/m 30 september 2007	38	60
J	43	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	39	60
J	43	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	40	61
H	40	1 april 2007	t/m 30 september 2007	41	61
H	40	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	42	61
H	40	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	43	62
I	40	1 april 2007	t/m 30 september 2007	44	62
I	40	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	45	62
I	40	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	46	63
J	40	1 april 2007	t/m 30 september 2007	47	63
J	40	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	48	64
J	40	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	49	64

### **Overig personeel**

<b>Loongroep</b>	<b>Uren per week</b>	<b>Loonbetalingsperiode</b>		<b>Tabel</b>	<b>Pagina</b>
0	38	1 april 2007	t/m 30 juni 2007	50	65
0	38	1 juli 2007	t/m 30 september 2007	51	65
0	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	52	65
0	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	53	66
1	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	54	66
1	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	55	67
1	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	56	67
2	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	57	68
2	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	58	68
2	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	59	68
3	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	60	69
3	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	61	69
3	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	62	69
4	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	63	70
4	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	64	70
4	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	65	70
5	38	1 april 2007	t/m 30 september 2007	66	71
5	38	1 oktober 2007	t/m 30 september 2008	67	71
5	38	1 oktober 2008	t/m 31 maart 2009	68	71

## **LANDELIJKE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET SLAGERSBEDRIJF**

De ondergetekenden, de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen:

De Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie, gevestigd te Rijswijk (ZH)

ter ene zijde en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, en  
CNV BedrijvenBond, gevestigd te Utrecht

ter andere zijde

te samen vormend het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf, gevestigd te Rijswijk (ZH)

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (Cao) voor de periode van 1 april 2007 tot en met 31 maart 2009 te zijn overeengekomen.

### **ALGEMENE BEPALINGEN**

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

#### **Artikel 1**

##### **Definities**

In deze overeenkomst worden verstaan onder:

##### **Algemeen erkende feestdagen:**

- A. Christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag en beide Kerstdagen.
- B. Koninginnedag en andere door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
- C. Eén keer per vijf jaar zal vijf mei gelden als een algemeen erkende feestdag. Voor de eerste keer zal vijf mei 2000 als zo'n erkende feestdag gelden.

**Ambulante werknemer:** de werknemer, wiens functie met zich brengt dat hij regelmatig in verschillende vestigingen van de onderneming werkzaam is en als zodanig is aangesteld.

**Contractanten:** de werkgevers- en werknemersorganisaties die deze overeenkomst hebben aangegaan.

**Commissie Arbeidsvoorwaarden:** de commissie, waarin een gelijk aantal leden van werkgevers- en werknemersorganisaties zitting heeft en die een aantal in deze Cao vermelde taken heeft.

**Dienstrooster:** een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken. Dienstroosters worden opgesteld per periode van 4 weken.

**IVA:** Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten

**Noodhulp:** de werknemer, die door de werkgever ter vervanging in dienst wordt genomen in geval van ziekte, ongeval, vakantie, buitengewoon verlof of

calamiteitenverlof zoals bedoeld in artikel 25 van deze Cao. De noodhulp wordt door de werkgever voor bepaalde tijd, namelijk voor de tijd van de vervanging, aangesteld.

**Onderneming:** een onderneming waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt bewerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren, en de verkoop daarvan aan particulieren, horeca of instellingen, alsmede voorverpakkingsbedrijven.

**Overuren:** uren, waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur respectievelijk 43 uur per week voor alle managers vleesdetailhandel - dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur - over de periode van het dienstrooster (= 4 weken). Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, over de periode van het dienstrooster, als overuren worden beschouwd.

**Partieel leerplichtige:** de jeugdige werknemer die op grond van de wet partieel leerplichtig is.

**Parttimer:** de werknemer, die een gedeelte van de normale wekelijkse arbeidsduur in loondienst werkzaam is. De beloning en de overige rechten uit deze Cao voortvloeiend worden voor de parttimer berekend naar evenredigheid.

**SVO:** SVO Opleiding voor de vleessector.

**Uurloon:** het weekloon, gedeeld door het aantal uren van de normale wekelijkse arbeidsduur.

**Vervolguitkering:** vervolguitkering krachtens de WGA, zoals bedoeld in de WIA.

**Vlees:** delen van slachtdieren, te weten runderen, schapen, varkens, geiten en éénhoevige dieren die, al dan niet na toebereiding, tot menselijk voedsel kunnen dienen.

**Voorverpakkingsbedrijf:** een bedrijf waarin bedrijfsmatig vlees wordt be- en/of verwerkt en wordt voorverpakt in consumentenverpakking.

**Werkgever:** de natuurlijke of rechtspersoon, die de onderneming drijft.

**Werknemer:** iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht. Dit met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en hoger leidinggevend personeel.

**WGA:** Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten

**WIA:** Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

## Artikel 1A

### Werkings sfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1 van deze overeenkomst.

## **Artikel 2**

### **Verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever is verplicht zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.
2. De werkgever is verplicht de aanschaf en het onderhoud van de voorgeschreven werkkleding voor zijn rekening te nemen.
3. Indien bij de inwerkingtreding van deze Cao voor één of meer werknemers (rechtens geldende) gunstiger arbeidsvoorwaarden bestaan dan in deze Cao overeengekomen, blijven deze voor de betrokken werknemer gehandhaafd.
4. Werkgevers zullen een actief beleid voeren met betrekking tot de positie van vrouwen in de bedrijven. Vrouwen zullen extra gestimuleerd worden om deel te nemen aan de vakopleiding.  
Werkgevers zullen bevorderen dat vrouwen ook deelnemen aan de voortgezette opleiding en de ondernemersopleiding.
5. De werkgever zal het gebruik van uitbeenbedrijven beperken tot maximaal 25 procent van het totaal aantal werkzame personen per vestiging van de onderneming. Door de Commissie Arbeidsvoorwaarden kan, indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven, hiervan dispensatie worden gegeven.
6. Indien een uitzendkracht zes maanden of langer werkzaam is bij één en dezelfde werkgever, dan is deze werkgever verplicht er zorg voor te dragen dat de werknemer een uurloon verdient dat minimaal gelijk is aan het salaris dat hij conform deze Cao zou verdienen indien hij in dienst zou zijn van de werkgever. Tevens heeft de uitzendkracht in dat geval aanspraak op de in artikel 10 genoemde koudetoeslag en avond-/nachttoeslag. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de betreffende uitzendkracht dit salaris en eventuele vergoedingen ontvangt.
7. De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat, ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van ter beschikking stelling, de relevante bepalingen van de toepasselijke Cao worden nageleefd.
8. De werkgever wordt geacht het bepaalde in het zevende lid van dit artikel te hebben nagekomen, indien hij gebruik maakt van bedrijven die gedurende de periode van ter beschikking stelling in het bezit zijn van een geldend NEN 4400-1 certificaat.

## **Artikel 3**

### **Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemers zijn verplicht de hun opgedragen werkzaamheden, voortvloeiende uit hun functie, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten.  
Bijvoorbeeld door:
  - a. zuinig gebruik van materiaal;
  - b. goede verzorging van machines en gereedschappen;
  - c. het bewaren van bedrijfsgeheimen;
  - d. het in acht nemen van de voorschriften omtrent veiligheid en hygiëne.
2. De werknemer die een volledige dienstbetrekking verricht mag zonder voorafgaande toestemming van de werkgever geen arbeid verrichten voor andere werkgevers, indien het gaat om arbeid bij een concurrent van de werkgever.



3. Nevenfuncties behoeven de goedkeuring van de werkgever. De goedkeuring van de werkgever kan slechts worden geweigerd als er sprake is van:
  - a. strijdigheid met de wettelijke voorschriften op het gebied van rust- en arbeidstijden;
  - b. aantoonbare strijdigheid met de belangen van de werkgever.Bestaande nevenfuncties dienen door de werknemer schriftelijk aan de werkgever gemeld te worden. De werkgever dient schriftelijk te antwoorden of hij wel of niet akkoord gaat met de nevenfunctie van de werknemer.
4. Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onvereenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van het bedrijf.
5. De werknemer met een dienstverband is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen in loondienst van een andere werkgever nevenarbeid te gaan verrichten dan wel uit te breiden. Indien deze werkzaamheden of de uitbreiding daarvan naar oordeel van de werkgever het verrichten van goede arbeidsprestaties belemmeren, heeft de werkgever het recht het verrichten van deze nevenarbeid te verbieden.
6. De werknemer zal geen werkzaamheden verrichten die het vervullen van zijn functie of het belang van de werkgever aantoonbaar schaden of een vermenging van belangen betekenen die voorzienbaar schade voor de werkgever tot gevolg kan hebben. De werknemer is verplicht de werkgever desgevraagd te informeren over de omvang en inhoud van de werkzaamheden ter uitoefening van beroep of bedrijf die hij al dan niet in dienst van anderen verricht.

## **AANVANG DIENSTBETREKKING**

### **Artikel 4**

#### **Proeftijd**

1. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
4. Indien het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

### **Artikel 5**

#### **Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd**

1. De dienstbetrekking wordt schriftelijk vastgelegd en wordt voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij anders is overeengekomen.
2. Voor parttimers moet de overeengekomen arbeidstijd worden vastgelegd in een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst.

## **FUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN EN SALARISSCHALEN**

### **Artikel 6**

#### **Schriftelijke mededeling functie-omschrijving**

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen welke functie hij heeft en in welke groep hij is ingedeeld. Deze verplichting geldt bij indiensttreding en bij wijziging van de indeling.
2. Indien een werknemer geregeld meer dan één functie verricht, is zijn beloning overeenkomstig de functie die het hoogst is geclassificeerd.

### **Artikel 7**

#### **Personeel werkzaam in de slagerij en in de voorverpakkingeninrichting**

##### **Manager vleesdetailhandel (bedrijfsbeheerder of filiaalhouder):**

De werknemer aan wie de volledige leiding van een zelfstandige slagerij dan wel van een filiaal is opgedragen of die de leiding heeft van een versafdeling in een supermarkt, waarvoor hij volledig verantwoordelijk is. Hij is opgeleid op het gebied genoemd onder 'chef productie'. Daarenboven is hij geschoold op het gebied van product management, total quality management, bedrijfsvoering en communicatie.

##### **Leerling:**

De werknemer die een opleiding volgt voor één van de hierna genoemde functies.

##### **Chef:**

De werknemer die onder verantwoordelijkheid van de ondernemer of manager vleesdetailhandel leiding geeft aan een of meerdere werknemers en in voorkomende gevallen de ondernemer of manager vleesdetailhandel vervangt.

##### **Verkoper vlees:**

De werknemer, die werkzaam is in de vleesverkoop en opgeleid is op het gebied van verkooptechniek, kennis heeft van vlees en vleesbereiding, van bedrijfshygiëne en vleesopslag, van presenteren en verpakken van vlees.

##### **Verkoper vleeswaren:**

De werknemer, die werkzaam is in de vleeswarenverkoop en opgeleid is op het gebied van verkooptechniek, kennis heeft van vleeswaren en de advisering hierover, van bedrijfshygiëne en vleeswarenopslag, van snijden en portioneren, van presenteren en verpakken van vleeswaren.

##### **Verkoper vlees- en vleeswaren:**

De werknemer, die werkzaam is in zowel de vlees- als vleeswarenverkoop en opgeleid is op de gebieden genoemd onder 'verkoper vlees' en 'verkoper vleeswaren'. Daarenboven is hij geschoold in de verkoop van vleeswaarspecialiteiten, luxe veka's, salades en sauzen, maaltijden en maaltijdcomponenten.

##### **Eerste verkoper vlees:**

De werknemer, die werkzaam is in de vleesverkoop en opgeleid is op het gebied genoemd onder 'verkoper vlees'.

Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering; voorts beheerst hij minimaal twee vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.

**Eerste verkoper vleeswaren:**

De werknemer, die werkzaam is in de vleeswarenverkoop en opgeleid is op het gebied genoemd onder 'verkoper vleeswaren'.

Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering. Voorts is hij geschoold in minimaal twee vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.

**Eerste verkoper vlees en vleeswaren:**

De werknemer, die werkzaam is in zowel de vlees- als de vleeswarenverkoop en opgeleid is op de gebieden genoemd onder 'verkoper vlees' en 'verkoper vleeswaren'.

Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering. Voorts is hij geschoold in minimaal vier vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.

**Chef verkoper:**

De werknemer die werkzaam is in de vlees- en of vleeswarenverkoop, daar de dagelijkse leiding heeft en opgeleid is op de gebieden genoemd onder één van de eerste verkoopfuncties.

Daarenboven is hij geschoold op het gebied van verkoopstrategie, winkelinrichting en winkelverzorging, leiding geven, begeleiden en opleiden en op het gebied van algemeen beheer.

**Winkelslager:**

De werknemer, die werkzaam is in de verkoop en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker' en 'eerste verkoper vlees- en vleeswaren'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van bewerken en portioneren van slachtdieren, presenteren en vleesbereiden. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht en voedingsleer.

**Productiemedewerker:**

De werknemer, die werkzaam is in de productie en kennis en vaardigheden bezit op het gebied van het bewerken van rund- en varkensvlees tot en met het verdelen. Hij is geschoold op het gebied van productkennis, hygiëne, machineleer, arbo en elementaire EHBO.

Facultatief voor de productiemedewerker zijn de aandachtsgebieden culinaire technieken en uitbenen.

**Vleesbewerker:**

De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van het bewerken en portioneren van slachtdieren, het opleggen en het voorverpakken. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht, voedingsleer, machines en gereedschappen.

**Beginnend productiemedewerker:**

De werknemer, die werkzaam is in de produktie in het eerste jaar van zijn praktijk in het slagersbedrijf en geen opleiding volgt.

**Aankomend productiemedewerker:**

De werknemer, die werkzaam is in de produktie in het tweede jaar en derde jaar van zijn praktijk in het slagersbedrijf en geen opleiding volgt.

**Vleeswarenbereider:**

De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van worstmaken

en vleeswarenbereiden. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht, voedingsleer, grond- en hulpstoffen, machines en gereedschappen.

**Traiteur:**

De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker' inclusief het onderdeel 'culinaire technieken'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van het bereiden en samenstellen van soepen en sauzen, ragoutachtige producten, maaltijden c.q. maaltijdcomponenten, vers vlees specialiteiten en salades. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht en voedingsleer.

**Chef vleesbewerker:**

De werknemer, die werkzaam is in de productie, daar de dagelijkse leiding heeft en opgeleid is op een van de volgende gebieden: winkelslager, vleesbewerken, vleeswarenbereider of traiteur.

Daarenboven is hij geschoold op het gebied van algemeen beheer, leidinggeven, bedrijfsinrichting, productiebeheersing, economie en recht.

**Ambulante werknemer:**

De werknemer wiens functie meebrengt dat hij regelmatig in verschillende vestigingen van de onderneming werkzaam is en als zodanig is aangesteld.

**Inpakker/oplegger:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees inpakt volgens de juiste snit en normering.

**Medewerker krattenwasserij:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift machinaal kratten reinigt.

**Schoonmaker:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift schoonmaakwerkzaamheden verricht.

**Expeditiemedewerker:**

De werknemer die zelfstandig, volgens voorschrift en in de juiste laadvolgorde vrachtwagens inlaadt en de routeplanning maakt.

**Orderpicker:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift partijen gereed maakt voor uitrijzen en deze vervoert naar de uitrijruimte.

**Machinebediende:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift de uitprijsmachine en de daarbij behorende randapparatuur bedient.

**Uitbener:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift conform de gegeven snitopdracht delen van een karkas uitbeent.

**Deegbereider:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees machinaal verwerkt tot deeg.

**Vorbereider:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt en/of verwerkingsklaar maakt t.b.v. de bereiding van het vlees tot deeg.

**Verdeler/vliezer:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt en verdeelt onder verwijdering van onzuiverheden en van overbodige delen, met name van de vliezen.

**Portioneerder:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt, verdeelt en portioneert conform de gegeven snitopdracht.

**Hoofd Uitprijs:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de uitprijsafdeling.

**Hoofd Inpak:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de inpakafdeling.

**Hoofd Slagerij van een voorverpakkinginrichting:**

De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de afdeling slagerij van een voorverpakkinginrichting.

## Artikel 8

**Overig personeel**

Hiertoe behoren administratief personeel en chauffeurs. De werknemers worden naar de aard van de in hoofdzaak verrichte arbeid door de werkgever in één der volgende (loon)groepen ingedeeld.

**(Loon)groep 0**

Het gedurende het eerste jaar verrichten van werkzaamheden waarvoor géén opleiding noodzakelijk is, alsmede van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geringe praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd, zoals: loopwerk, telwerk, archief- en adresseerwerkzaamheden en zeer eenvoudig registreerwerk. Voorbeeldfuncties:

- medewerker tekstverwerking Nederlands
- aankomend administratief assistent
- transportmedewerker.

**(Loon)groep 1**

Het gedurende het tweede jaar verrichten van de hiervoor bij (loon)groep 0 aangeduide werkzaamheden.

**(Loon)groep 2**

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

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

- Voorbeeldfuncties:
- medewerker tekstverwerking (Nederlands)
- chauffeur-bezorger.

**(Loon)groep 3**

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis alsmede praktijkervaring noodzakelijk is.

Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

- Voorbeeldfuncties:
- medewerker tekstverwerking (vreemde talen)
- administratief assistent
- telefonist/receptionist
- telefonische verkoper

- all-round chauffeur
- vrachtwagenchauffeur.

#### **(Loon)groep 4**

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Voorbeeldfuncties:

- assistent bedrijfsadministratie/boekhouding
- assistent inkoop
- assistent loon- en salarisadministratie/personeelszaken
- magazijnmeester.

#### **(Loon)groep 5**

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

Voorbeeldfuncties:

- steno-typist moderne talen
- boekhouder
- bedrijfsadministrateur.

### **Artikel 9**

#### **1. Indeling in loongroepen**

Loongroep A0:

- Werknemers zonder opleiding eerste jaar.
- Beginnend productiemedewerker.

Loongroep A1:

- Verkoper vlees
- Verkoper vleeswaren
- Leerling deegbereider tweede jaar
- Leerling voorbereider tweede jaar
- Leerling portioneerder/orderpicker tweede jaar
- Leerling uitbener tweede jaar
- Leerling vliezer/verdeler tweede jaar
- Leerling machine-bediende tweede jaar
- Aankomend productiemedewerker zonder opleiding tweede jaar
- Schoonmaker/medewerker krattenwasserij tweede jaar
- Werknemers zonder opleiding tweede jaar

Loongroep A2:

- Verkoper vlees en vleeswaren
- Eerste verkoper vlees
- Eerste verkoper vleeswaren
- Inpakker/oplegger
- Schoonmaker/medewerker krattenwasserij
- Werknemers zonder opleiding derde jaar
- Aankomend productiemedewerker zonder opleiding derde jaar
- Expeditie medewerker

Loongroep B:

- Eerste verkoper vlees en vleeswaren
- Gediplomeerd machine-bediende
- Gediplomeerd orderpicker
- Productiemedewerker

Loongroep B1:

- Chef-verkoper

Loongroep C:

- Gediplomeerd uitbener

Loongroep D:

- Gediplomeerd deegbereider
- Gediplomeerd voorbereider
- Gediplomeerd vleesbereider
- Gediplomeerd verdeler/vliezer

Loongroep E:

- Winkelslager
- Gediplomeerd portioneerder
- Vleesbewerker
- Vleeswarenbereider
- Traiteur

Loongroep G:

- Chef-winkelslager
- Hoofd Uitprijs
- Hoofd Inpak
- Chef-vleesbewerker
- Chef-vleeswarenbereider
- Chef-traiteur

Loongroep H:

Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan minder dan 3 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek

Loongroep I:

Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan 3 t/m 6 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek.

Loongroep J:

- Hoofd slagerij van een voorverpakkingsinrichting
- Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan meer dan 6 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek.

2. a. Het loon van de werknemer, ingedeeld in één van de loongroepen zoals genoemd in het eerste lid en in artikel 8, is tenminste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functie jaren vastgestelde bedrag zoals vermeld in de loontabellen in bijlage 2, welke geacht worden een geïntegreerd onderdeel uit te maken van deze Cao.

- b. Op de loongroepen A0 tot en met J Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting zijn van toepassing de brutolonen zoals opgenomen in de loontabellen 1 t/m 49 voor de daarvoor betreffende periode (bijlage 2).
  - c. Op de loongroepen 0 tot en met 5 Overig personeel zijn van toepassing de brutolonen zoals opgenomen in de loontabellen 50 t/m 68 voor de daarvoor betreffende periode (bijlage 2).
  - d. De in deze Cao genoemde functielonen zijn minimumregelingen, waarvan naar boven kan worden afgeweken.
  - e. Waar het loon lager is dan het wettelijke minimum(jeugd)loon, is dit minimum(jeugd)loon van toepassing.
3. Voor managers vleesdetailhandel kan boven het functieloon een provisieregeling uitsluitend schriftelijk, op straffe van nietigheid, worden overeengekomen.

### **Artikel 9a**

#### **Inschaling en persoonlijke toeslag**

- 1. Inschaling geschiedt aan de hand van de uit te oefenen dan wel de uitgeoefende functie en het aantal in de functie werkzaam geweest zijnde jaren.
- 2. Bij functieverhoging wordt men ingeschaald op het dichtstbijzijnde hogere bedrag van de dan geldende loongroep.
- 3. De ambulante werknemers zullen worden ingedeeld in de naast gelegen hogere loongroep dan de functie waarin zij werkzaam zijn.
- 4a. Indien bij indiensttreding of functiewijziging het feitelijke loon hoger is dan het maximum van de betreffende loongroep, wordt ingeschaald op het hoogste bedrag van de voor betrokkene geldende loongroep. Het verschil tussen het feitelijke loon en het maximum van de loongroep wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.
- 4b. Van een persoonlijke toeslag is alleen dan sprake als deze toeslag schriftelijk door de werkgever en de werknemer is vastgelegd.
- 4c. De in lid 4a bedoelde persoonlijke toeslag wordt bij gelegenheid van algemene loonsverhoging afgebouwd met jaarlijks 1% van het schaalloon bij 0 functiejaren.
- 4d. Bij herindeling in een hogere loongroep wordt de persoonlijke toeslag verminderd met maximaal de helft van het bedrag, waarmee het schaalloon stijgt.
- 4e. Bij herindeling in een lagere loongroep wordt de persoonlijke toeslag verminderd met maximaal de helft van het bedrag, waarmee het schaalloon daalt.

### **Artikel 10**

#### **Toeslagen**

- 1. Koudetoeslag  
De werknemer die, in verband met de voorbereiding en verpakking van vlees, in hoofdzaak werkzaam is in ruimten die gekoeld worden tot een temperatuur beneden 12 graden Celsius, heeft recht op een koudetoeslag van € 7,- per week.



2. **Overwerktoeslag in afwijking van het dienstrooster**  
De overwerktoeslag voor de eerste 2 overuren per week bedraagt 25% van het uurloon, voor de daarop volgende uren 50%.  
De overwerktoeslag voor overuren op een vrije dag bedraagt 50% van het uurloon voor de eerste twee uur en 100% voor de daarop volgende uren (zie voor compensatie in vrije tijd: artikel 20, lid 6).  
Eén en ander conform de systematiek van de definitie van overuren ex artikel 1.
3. **Avond-/nachttoeslag**  
Indien de werknemer werkzaamheden verricht in de periode die ligt tussen 20.00 uur 's avonds en 06.00 uur 's ochtends heeft hij recht op een toeslag die 30% van het uurloon bedraagt indien arbeid wordt verricht tussen 20.00 uur en 22.00 uur, en die 50% van het uurloon bedraagt indien de werkzaamheden worden verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur.
4. **Samenloop van toeslagen**  
Een werknemer die recht heeft op de in lid 3 genoemde toeslag kan daarnaast voor de uren waarop deze toeslag betrekking heeft, geen aanspraak maken op overwerktoeslag.

## **Artikel 11**

### **Loon, niet in de vorm van geld**

1. **Kost en inwoning**  
Loon in de vorm van kost en/of inwoning zal in geld worden omgerekend volgens de voorschriften, zoals deze zijn vastgelegd in de handleiding voor werkgevers op de loonbelasting, met dien verstande, dat het loon in geld niet mag dalen beneden 50% van de in artikel 9 genoemde lonen.
2. **Verstrekingen in natura**  
Aan werknemers mag als verstreking in natura een onbelaste korting op een product uit het eigen bedrijf worden gegeven van maximaal 20% van de waarde in het economische verkeer. De onbelaste korting mag per kalenderjaar maximaal € 475,- bedragen.

## **Artikel 12**

### **Reiskostenvergoeding**

De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer volgens onderstaande regeling:

1. De reiskostenregeling geldt voor alle werknemers die voor hun woon-werkverkeer geen gebruik maken van een auto van de werkgever.
2. Als regel worden de reiskosten berekend op basis van het ter beschikking staand openbaar vervoer via de kortst mogelijke route en tegen de laagst mogelijke kosten.
3. Er is een eigen bijdrage in de reiskosten. De eigen bijdrage is gelijk aan de kosten voor het reizen in een 2-sterabonnementstarief (per 1 januari 2007 is dit per vol weekabonnement € 18,55 en per 1 januari 2008 € 19,35).
4. De reiskostenvergoeding wordt berekend op basis van de weekkaarttarieven voor het ter beschikking staande openbaar vervoer.
5. Indien een werknemer voor zijn woon-werkverkeer gebruik moet maken van de trein, waarvoor het starttarief niet geldt, wordt de reiskostenvergoeding bepaald op grond van het 5-retourkaarttarief van de spoorwegen van plaats naar plaats onder aftrek van de in lid 3 bedoelde eigen bijdrage. De maximale vergoeding voor treinkosten woon-werk is afgeleid van de jaartrajectkaart van de spoorwegen op basis van de

tweede klasse, herleid naar een weekbedrag minus de in lid 3 bedoelde eigen bijdrage.

6. De reiskostenvergoeding geldt alleen voor gewerkte dagen, dus niet tijdens vakantie en/of ziektedagen en/of buitengewoon verlofdagen.
7. Bij overplaatsing van een werknemer wordt de reiskostenvergoeding herzien op basis van de nieuwe woon-werkafstand.
8. Een werknemer die op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn werkplaats ontvangt geen hogere reiskostenvergoeding dan is vastgesteld op grond van zijn oorspronkelijke woonplaats. Van deze regel kan worden afgeweken na overeenstemming met de werkgever.
9. Bij overplaatsing op verzoek van werkgever naar een werkplek, waarbij wegens reistijd redelijkerwijs niet verlangd kan worden dat werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer en werknemer dientengevolge aangewezen is op individueel vervoer, krijgt werknemer een toeslag van 50% op zijn reiskostenvergoeding conform onderhavige regeling.

De maximale vergoeding bedraagt nimmer meer dan het door de fiscus gehanteerde forfait voor toegestane reiskosten. Bij incidentele overplaatsingen is van toepassing de regeling incidentele overplaatsing.

#### 10. Incidentele overplaatsing.

Indien een werknemer, in opdracht van de werkgever, incidenteel werkzaamheden verricht in een filiaal dat gelegen is op een afstand van tenminste 5 kilometer van het filiaal waar hij normaal zijn werkzaamheden verricht en sprake is van hogere reiskosten, zal een reiskostenvergoeding worden verstrekt.

De vergoeding bedraagt:

- bij gebruik van het openbaar vervoer: de kosten van de laagste tarieven openbaar vervoer;
- bij gebruik van eigen auto in opdracht van de werkgever de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer.

Indien er geen opdracht door de werkgever is verstrekt, kiest de werknemer de aard van het vervoer.

#### 11. Reiskostenregeling ambulante werknemers.

Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever regelmatig in verschillende filialen werkzaamheden verricht en in opdracht van de werkgever voor vervoer gebruik maakt van een eigen auto, wordt de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer verstrekt.

Indien voor vervoer gebruik gemaakt wordt van het openbaar vervoer geldt een vergoeding van de kosten tegen de laagste tarieven.

Indien er geen opdracht door de werkgever is verstrekt, kiest de werknemer de aard van het vervoer.

## **Artikel 13**

### **Uitbetaling van loon**

1. Uitbetaling per 4 weken of per maand gebeurt zodanig dat de werknemer op de voorlaatste dag van de betalingsperiode over het loon kan beschikken.
2. Wijziging van betalingsperiode gebeurt slechts na overleg tussen werkgever en werknemer.
3. Er dient een schriftelijke specificatie van de berekening van het brutoloon, het nettoloon en de toeslagen aan de werknemer te worden verstrekt zowel bij indiensttreding als bij wijziging van het loon.  
Wordt boven het op deze wijze berekende loon het hierdoor ontstane loonbedrag vermeerderd met vergoedingen waarop geen belastingen of premie-inhoudingen van toepassing zijn, dan dient deze vergoeding in de schriftelijke specificatie apart vermeld te worden.

4. In afwijking van het eerste lid vindt bij beëindiging van het dienstverband de uitbetaling van het loon plaats zo spoedig mogelijk na beëindiging van het dienstverband.
5. De werkgever is verplicht het loon over de aaneengesloten vakantie en de vakantiebijslag op een zodanig tijdstip te betalen aan de werknemer dat deze bij aanvang van de aaneengesloten vakantie na 1 mei het totale bedrag in zijn bezit heeft.

## **Artikel 14**

### **Initiële loonsverhogingen**

1. De lonen behorend bij de loongroep A0 Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting en de loongroep 0 Overig personeel zijn tot 1 oktober 2007 gelijk aan het wettelijke minimum(jeugd)loon, vermeerderd met 10%.
2. Met ingang van 1 oktober 2007 zullen de lonen behorend bij de loongroep A0 Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting en de loongroep 0 Overig personeel worden verhoogd met 3,70%.
3. Met ingang van 1 oktober 2007 zullen de lonen behorend bij de loongroepen A1 tot en met J Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting en de lonen behorend bij de loongroepen 1 tot en met 5 Overig personeel worden verhoogd met 2,70%.
4. Met ingang van 1 oktober 2008 zullen de lonen behorend bij de loongroepen A0 tot en met J Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting en de loongroepen 0 tot en met 5 Overig personeel worden verhoogd met 2,90%.
5. Bij de berekening van de aanpassing van de loonschalen in deze Cao wordt uitgegaan van de lonen zoals die golden op 31 maart 2007. Daaruit worden uurlonen berekend die worden afgerond op hele eurocenten. Uit de aldus vastgestelde uurlonen worden de weklonen, de 4-wekenlonen en de maandlonen berekend.

## **ARBEIDSDUUR**

### **Artikel 15**

#### **Arbeidsweek**

1. De arbeidsweek loopt van maandag tot en met zaterdag.
2. Geen arbeid wordt verricht op zondag en algemeen erkende feestdagen.
3. Van het bepaalde in het vorige lid kan slechts met instemming van de werknemer worden afgeweken. In dat geval heeft hij recht op een toeslag van 100% van het uurloon.

### **Artikel 16**

#### **Arbeidsduur personeel van 16 jaar en ouder**

1. De normale arbeidsduur, berekend volgens het dienstrooster (= 4 weken) bedraagt gemiddeld 38 uur verdeeld over maximaal 5 dagen. Voor de arbeidsduur van manager vleesdetailhandel wordt verwezen naar artikel 17.

De normale arbeidsduur ligt volgens dienstrooster tussen 06.00 uur en 22.00 uur. Het dagmaximum bedraagt 9 uur, tenzij de werknemer een 38-urige werkweek heeft en vier dagen per week werkt, in welk geval het dagmaximum 9,5 uur bedraagt.

2. Een werknemer kan maximaal 2 avonden per week verplicht worden te werken, tenzij de openingstijden dusdanig verlegd zijn dat de avond een onderdeel is van de werkweek.
3. De werknemer verricht de normale arbeidsduur volgens het dan geldende dienstrooster (= 4 weken). Dienstroosters worden steeds 2 weken voor de ingangsdatum door de werkgever vastgesteld en dienen vervolgens ter kennis van de werknemer gebracht te worden.
4. De werkgever is verplicht de werknemer ononderbroken zijn werkzaamheden te laten verrichten. Werkgever en werknemer kunnen op verzoek van de werknemer beslissen dat van deze verplichting wordt afgeweken. Een koffie- of theepauze (15 minuten) of lunchpauze geldt niet als onderbreking en evenmin als arbeidstijd.

### **Artikel 17**

#### **Arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel**

1. De normale wekelijkse arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel bedraagt volgens dienstrooster gemiddeld 43 uur verdeeld over 5 of 6 dagen per week. Het dagmaximum bedraagt 9 uur. Voor managers vleesdetailhandel van 50 jaar en ouder geldt dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over 5 dagen per week.
2. Het vroegste tijdstip van aanvang van de werkzaamheden voor deze werknemers is 06.00 uur, het laatste van beëindiging is 22.00 uur.

### **Artikel 18**

#### **Ambulante werknemers**

1. Voor ambulante werknemers zal het gedeelte van de reistijd boven de 60 minuten per dag worden beschouwd als werktijd.
2. Voor werknemers die incidenteel ambulante zijn, zal de reistijd die meer bedraagt dan de normale reistijd worden beschouwd als werktijd.

### **Artikel 19**

#### **Arbeidsduur van een week waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen**

In weken waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen, wordt de normale wekelijkse arbeidsduur van de werknemer verminderd met het aantal uren dat de werknemer op de feestdag(en) zou werken.

Indien de wekelijkse vrije dag samenvalt met de feestdag wordt de normale wekelijkse arbeidsduur met 1/5 verminderd, tenzij de werknemer werkt volgens een vast arbeidspatroon en de feestdag samenvalt met de dag waarop de werknemer volgens dit arbeidspatroon niet werkt.

## **Artikel 20**

### **Overwerk**

1. Overuren: uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur respectievelijk 43 uur per week voor alle managers vleesdetailhandel - dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur - over de periode van het dienstrooster.

Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, over de periode van het dienstrooster, als overuren worden beschouwd.

2. Overwerk wordt door of namens de werkgever opgedragen, indien het bedrijfsbelang dit vereist.
3. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen.
4. Aan werknemers van 55 jaar en ouder kan de verplichting tot het verrichten van overwerk niet worden opgelegd.
5. Overwerk wordt, nadat het is verricht, in de eerstvolgende loonbetalingsperiode afgerekend.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen de overgewerkte uren en de daarbij behorende toeslag geheel of gedeeltelijk worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd moet binnen dertig dagen na het verrichten van het overwerk worden opgenomen (Zie voor overuren en overwerktoeslag: artikel 10, lid 2.).
7. Voor parttimers is er sprake van overwerk, indien wordt afgeweken van de arbeidsduur, als bedoeld in de artikelen 16 en 17 en van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur.

## **Artikel 21**

### **Gebruik van maaltijd**

Werknemers die 7,6 uur of meer per dag werken en die werkzaamheden verrichten voor 17.00 uur en na 19.00 uur en niet in de gelegenheid zijn thuis een maaltijd te gebruiken hebben recht op een maaltijdvergoeding op basis van een menu, tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt. De prijs van dit menu is vastgesteld op € 11,90.

## **Artikel 22**

### **Seniorenregeling en vrijwillig vervroegd uittreden**

1. Op basis van wederzijdse vrijwilligheid zullen de 62-jarigen 3 uur, de 63-jarigen 4 uur en de 64-jarigen 5 uur per week korter mogen werken tegen doorbetaling van 80% over de niet gewerkte tijd.  
De overuren voor deze werknemers gaan pas gelden na de in artikel 16 en volgende vermelde werktijd per week.  
De pensioenpremie voor deze werknemers dient te worden berekend alsof de niet gewerkte uren voor 100% worden betaald.

2. Voor oudere werknemers is er een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden, welke is opgenomen in de Cao Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf.

## **VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF**

### **Artikel 23**

#### **Vakantie-uren**

1. Iedere werknemer die op 1 mei gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op 190 uren (25 x 7,6 uur) vakantie met behoud van loon. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 215 (25 x 8,6 uren).  
Bij de tweede ziekmelding van de werknemer in één vakantiejaar worden de aantallen van 190 en 215 uren verminderd met 7,6 resp. 8,6.
2. Aan werknemers die op 1 mei in enig jaar 55 jaar of ouder zijn, op dit tijdstip tenminste gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest en een fulltime dienstverband hebben, zal jaarlijks een extra vakantie van 22,8 uur (3 x 7,6 uur) worden toegekend. Voor managers vleesdetailhandel bedragen deze uren 25,8 (3 x 8,6 uur).  
Indien de werknemer parttime in dienst is, zal deze toekenning naar evenredigheid plaatsvinden.
3. Aan werknemers die op 1 mei in enig jaar 58 jaar of ouder zijn, op dit tijdstip tenminste gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest en een fulltime dienstverband hebben, zal jaarlijks een extra vakantie van 7,6 uur worden toegekend. Voor managers vleesdetailhandel bedragen deze uren 8,6 bij een 43-urige arbeidsduur en 8 bij een 40-urige arbeidsduur.
4. Indien met een werknemer van 55 jaar of ouder individueel andere afspraken zijn gemaakt over toekenning van extra vakantiedagen i.v.m zijn leeftijd, dan blijven deze afspraken gelden maar heeft de werknemer geen recht op de in het vorige lid toegekende extra vakantie-uren. Dit is slechts anders indien de werknemer kenbaar maakt dat hij van mening is dat de in het vorige lid toegekende extra vakantie-uren voor hem gunstiger is; in dat geval vervallen de eerder gemaakte individuele afspraken en heeft de werknemer recht op de in het vorige lid toegekende extra vakantie-uren.
5. Van de 190 vakantie-uren heeft de werknemer recht op 114 aaneengesloten uren vakantie. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 129 van het totaal aantal uren van 215. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de aaneengesloten vakantie zal worden gegeven in 76 uren aaneengesloten en 38 uren aaneengesloten. Voor managers vleesdetailhandel bedragen deze uren 86 respectievelijk 43. De aaneengesloten vakantie zal worden gegeven tussen 1 mei en 1 november. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aaneengesloten vakantie op een ander tijdstip worden genoten. Over het opnemen van de aaneengesloten vakantie dient tussen de werkgever en de werknemer voor 1 februari voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie overleg te worden gepleegd.

Bij sluiting van het bedrijf wegens vakantie is de werknemer gehouden zijn aaneengesloten vakantie daarmee te doen samenvallen indien de sluitingsperiode hem uiterlijk 1 december voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie of bij indiensttreding van de werknemer door de werkgever is meegedeeld.

6. De andere vakantie-uren.
  - a. 7,6 uren kunnen door de werkgever aangewezen worden als verplichte snipperuren, mits deze twee maanden van tevoren door de werkgever aan de werknemer worden bekend gemaakt. Voor managers vleesdetailhandel is dit aantal uren 8,6.
  - b. Wat de overige vakantie-uren betreft dient tussen werkgever en werknemer over het opnemen daarvan tenminste een week van tevoren overleg te worden gepleegd.
  - c. Een werknemer die op grond van erkende Christelijke, Islamitische en andere religieuze feestdagen vakantie-uren wenst op te nemen heeft daartoe het recht met inachtneming van het onder b. gestelde.
7. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft per maand dienstverband recht op 190/12 uren vakantie met behoud van loon. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 215/12. Indien de werknemer recht kan doen gelden op minder dan 76 uren vakantie, moeten de vakantie-uren, waarop hij recht heeft, aaneengesloten worden gegeven tussen 1 mei en 1 november.
8. Bij tussentijdse beëindiging zal, gerekend van 1 mei van het vorige kalenderjaar over de periode tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, per maand dienstverband 190/12 uren vakantie in geld worden uitbetaald voorzover de over deze periode opgebouwde vakantie-uren nog niet zijn opgenomen. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt de norm 215/12.
9. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemers opgenomen vakantie-uren, op een vakantiekaart.
10. Behoudens bij beëindiging van de arbeidsverhouding kan het recht op vakantie nooit vervangen worden door een uitkering in de vorm van loon.
11. Indien de manager vleesdetailhandel niet 43 uur doch minder werkt, dan worden de in dit artikel op hem betrekking hebbende uren naar evenredigheid verminderd.

## **Artikel 24**

### **Vakantiebijslag**

1. Iedere werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van het loon, uiterlijk te betalen in de maand mei.
2. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, of voor wie het dienstverband tussentijds is beëindigd, heeft recht op een tijdsevenredig deel van de vakantiebijslag als bedoeld in dit artikel.
3. De vakantiebijslag wordt berekend over het door de werknemer in de periode van 1 mei tot en met 30 april gemiddeld verdiende loon.

## **Artikel 25**

### **Buitengewoon verlof**

1. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van loon in de volgende gevallen:
  - a. bij eigen huwelijk gedurende twee dagen;
  - b. bij ondertrouw gedurende één dag, mits men één jaar in dienst is geweest;

- c. voor het bijwonen van het huwelijk van één der ouders, eigen kinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag;
  - d. bij bevallen van de echtgenote, gedurende twee dagen;
  - e. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, de ouders en schoonouders, gedurende één dag;
  - f. bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot en eigen inwonende kinderen, van de sterfdag tot één dag na de teraardebestelling, met een maximum van 5 dagen;
  - g. bij overlijden van ouders, schoon- en grootouders en van eigen en aangehuwde kinderen, van inwonende broers en zusters gedurende één dag alsmede voor het bijwonen van de teraardebestelling, gedurende één dag;
  - h. voor het bijwonen van de teraardebestelling van niet-inwonende broers, zusters, zwagers, schoonzusters, en al dan niet inwonende grootouders van de echtgenote of echtgenoot gedurende één dag;
  - i. indien vooraf gevraagd, voor persoonlijk geneeskundig onderzoek, gedurende de daarvoor nodige tijd;
  - j. voor het afleggen van vakexamens of vaktesten uitsluitend en rechtstreeks op het slagersbedrijf betrekking hebbend, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
  - k. bij verhuizing van de werknemer, éénmaal per vier jaar maximaal twee dagen;
  - l. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, maximaal twee dagen.
2. Het gestelde in het eerste lid is niet alleen van toepassing op gehuwden, maar tevens op werknemers die, blijkens de aanwezigheid van een notariële overeenkomst, anders dan in gehuwde staat samenleven.

### **Calamiteitenverlof**

3. In geval van een calamiteit, waaronder acuut levensgevaar of plotseling optredende ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon.
- Bij langdurige problemen in de privé-sfeer van het personeelslid kan, wanneer door het personeelslid zelf te zoeken oplossingen niet het gewenste resultaat blijken te hebben en ook door de ondernemer op advies van de bedrijfsarts genomen maatregelen geen oplossing bieden, onbetaald verlof worden verleend.

### **Kortdurend zorgverlof**

4. a. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof, tenzij de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- b. Onder kortdurend zorgverlof wordt verstaan het verlof vanwege de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- De ouder(s) van de werknemer;
  - De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - Een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
  - Een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - Een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg.



- c. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- d. Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris voor 70% doch tenminste het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon doorbetaald.
- e. De werknemer dient tijdig voorafgaande aan het zorgverlof het desbetreffende verzoek onder opgave van de reden bij de werkgever in te dienen.

### **Vakbondsverlof**

- 5. a. De werkgever zal op verzoek van de vakbond, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van loon toekennen in de volgende gevallen:
  - I. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van het bondscongres, de bondsraad, de landelijke vakgroep, de Cao-commissie of andere daarmee gelijk te stellen en in de statuten van de vakbond opgenomen organen, tot een maximum van 14 dagen per 2 jaar, waarbij geen sprake is van een bepaald maximum in een jaar;
  - II. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de Deelnemersraad pensioenen, het Verantwoordingsorgaan pensioenen of de Vereniging van bedrijfstakpensioenfondsen (pensioenvergaderingen) maximaal 8 dagen per 2 jaar, waarbij geen sprake is van een bepaald maximum in een jaar.
  - III. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
  - IV. het volgen van een cursus die door de vakbond of een aan de vakbond verbonden organisatie, waarvan betrokkene lid is, wordt gegeven, tot een maximum van 4 dagen per jaar.
- b. Indien het aantal van 14 dagen zoals genoemd in onderdeel a I. aantoonbaar onvoldoende blijkt te zijn, kunnen de 8 dagen voor bijeenkomsten zoals genoemd in onderdeel a II. worden uitgeruild voor bijeenkomsten zoals genoemd in onderdeel a I.
- c. de loonkosten van de werknemer die deelneemt aan de in onderdeel a I. t/m a IV. genoemde bijeenkomsten/cursus worden aan de werkgever op diens verzoek vergoed door de Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf; Onder loonkosten wordt verstaan het brutoloon vermeerderd met een opslag van 50%.
- d. Vergoeding vindt niet plaats, indien de aanvraag om vergoeding wordt ingediend drie maanden of later na afloop van het kalenderjaar waarin is deelgenomen aan de in onderdeel a I. t/m a IV. genoemde bijeenkomsten of cursus;
- e. Het vrijaf geven met behoud van loon voor de in onderdeel a I. t/m a IV. genoemde bijeenkomsten/cursus, geldt niet voor de vrijdag en de zaterdag;
- f. Het recht op vrijaf nemen met behoud van loon door de werknemer geldt voor bedrijven van 1 tot 50 werknemers voor maximaal 1 werknemer en voor bedrijven met meer dan 50 werknemers voor maximaal 1 werknemer per 50 fulltime werknemers tot een maximum van 10 werknemers per bedrijf.

## **OPLEIDINGEN EN EDUCATIEF VERLOF**

### **Artikel 26**

#### **Opleidingen slagersbedrijf**

Werknemers tot de leeftijd van 23 jaar, die niet in het bezit zijn van een diploma op grond van een gevolgde BBL/BOL-opleiding niveau 1 t/m 4, hebben het recht tot deelname aan een dergelijke opleiding.

## **Artikel 27**

### **Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL)**

Indien een werknemer en een werkgever een arbeidsovereenkomst sluiten tegelijk met of vooruitlopend op het afsluiten van een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL) wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk gesloten.

## **Artikel 28**

### **Her-, om- of bijscholing**

1. Werknemers hebben het recht om met behoud van bruto-loon verlof op te nemen om een her-, om- of bijscholingscursus te volgen, mits de cursus is goedgekeurd door de Stichting opleidingsfonds vleesbe- en -verwerkende bedrijven.  
De cursus moet een relatie hebben met werkzaamheden die in de bedrijfstak worden verricht.  
Het bestuur van eerdergenoemde stichting bepaalt welke werknemers in aanmerking komen voor het volgen van een cursus in de zin van dit artikel.  
Op bovenbedoeld recht kan uitsluitend een beroep worden gedaan voorzover naar het oordeel van het bestuur van de Stichting opleidingsfonds vleesbe- en verwerkende bedrijven voldoende financiële middelen aanwezig zijn.
2. Het in het vorige lid bedoelde verlof bedraagt twee dagen per jaar over een periode van ten hoogste twee jaar, waarbij dit verlof van - derhalve - maximaal 4 dagen ook in één jaar kan worden genoten.
3. Het in het eerste lid bedoelde bruto loon wordt de werkgever vergoed door de Stichting opleidingsfonds vleesbe- en -verwerkende bedrijven.

## **ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL**

### **Artikel 29**

#### **Ziekteverzuimvoorschriften**

1. De werknemer, die door ziekte of een ongeval niet kan werken, is verplicht zich te houden aan de ziekteverzuimvoorschriften, zoals die door de werkgever in een verzuimprotocol zijn vastgelegd.
2. De werkgever zal het verzuimprotocol tijdig aan alle werknemers bekendmaken.
3. In de ziekteverzuimvoorschriften zal tenminste staan beschreven:
  - a. de ziek- en herstelmeldingsprocedure;
  - b. de rechten en plichten van de werkgever en de werknemer;
  - c. het eventuele sanctiebeleid.

## **Artikel 30**

### **Loondoorbetalingsplicht bij ziekte**

1. De werkgever zal, met inachtneming van hetgeen in de volgende leden is vermeld, ingeval van ziekte als bedoeld in BW 7:629 bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70% een toeslag verlenen tot:
  - a. 100% van het brutoloon gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte,
  - b. 90% van het brutoloon gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte,
  - c. 80% van het brutoloon gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week van ziekte,indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratieverplichtingen als genoemd in BW 7:660a.
2. Voor ziektegevallen waarbij sprake is van een herleving van het ziektegeval binnen vier weken na afloop van de vorige ziekteperiode, geldt, dat tijdvakken van ongeschiktheid tot werken worden samengeteld, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet kan worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. Samengetelde tijdvakken van ongeschiktheid tot werken worden meegeteld bij de vaststelling van de hoogte en de duur van de toeslag als bedoeld in het eerste lid.
3. Gedurende het tweede ziektejaar verstrekt de werkgever bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70% een toeslag van maximaal 20% van het brutoloon, indien de werknemer in de eigen functie of in passende arbeid, al dan niet op basis van arbeidstherapie, geheel of gedeeltelijk arbeid verricht.
4. In geval de werknemer meer dan twee keer in een kalenderjaar arbeidsongeschikt is zal vanaf de derde ziekmelding over de eerste dag van arbeidsongeschiktheid geen loon betaald worden, tenzij de arbeidsongeschiktheid 10 werkdagen of langer duurt.
5. In geval de werknemer zonder geldige reden niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts, wordt over de dag waarop het spreekuur zou hebben plaatsgevonden geen loon betaald.
6. Tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt het loon en de toeslag behoudens over de wachttag als bedoeld in het vierde lid en de dag als bedoeld in het vijfde lid normaal aan de werknemer doorbetaald, tenzij de werkgever op grond van het bepaalde in of krachtens artikel 629 BW het loon en de toeslag niet of niet geheel hoeft door te betalen.

## **Artikel 31**

### **Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt**

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, die aan het einde van de wachttijd als bedoeld in artikel 23, eerste lid WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage heeft van minder dan 35%, gedurende 104 weken een toeslag op het brutoloon, onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van het brutoloon, ongewijzigd wordt voortgezet en de resterende mate van arbeidsgeschiktheid volledig wordt benut voor het verrichten van arbeid bij de werkgever. Deze toeslag dient de werkgever ook te betalen, als de werknemer gedurende deze periode van 104 weken in het kader van reïntegratie bij een andere werkgever binnen of buiten de sector in dienst treedt.

2. De hoogte van de toeslag is gelijk aan het verschil tussen 90% van het brutoloon dat werd genoten direct vóór aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629 en het brutoloon dat direct aansluitend aan de 104 weken ziekte als bedoeld in BW 7:629 wordt genoten wegens het verrichten van arbeid.
3. Op de toeslag, als bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met zijn arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35, aanspraak heeft.

### **Artikel 32**

#### **Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering**

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, die op grond van artikel 23, zesde lid WIA een vervroegde IVA-uitkering verkrijgt, een toeslag tot:
  - a. 100% van het brutoloon gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 30% bedraagt;
  - b. 90% van het brutoloon gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 20% bedraagt;
  - c. 80% van het brutoloon gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 10% bedraagt.
2. Voor zover en voor zolang de ziekte als bedoeld in BW 7:629 na 104 weken nog voortduurt, verstrekt de werkgever aan de (ex-)werknemer die een IVA-uitkering geniet, een toeslag tot 80% van het brutoloon gedurende ten hoogste 104 weken, met dien verstande dat de toeslag maximaal 10% bedraagt.
3. Op de toeslag, als bedoeld in het eerste lid en het tweede lid, wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met de arbeidsongeschiktheid, aanspraak heeft.
4. De uitkering en de toeslag samen bedragen niet meer dan 100% van het netto-loon, dat werd genoten direct voor aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629.

### **Artikel 33**

#### **Verzekeringsverplichtingen**

1. De werkgever is gehouden een verzekering af te sluiten voor de financiële risico's verbonden aan:
  - a. de in artikel 30 lid 1 ingevolge artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van loon tijdens ziekte;
  - b. de in artikel 30 lid 1 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
  - c. de in artikel 30 lid 3 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
  - d. de in artikel 31 lid 1 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
  - e. de in artikel 32 leden 1 en 2 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
  - f. de in artikel 36 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van vakantiebijslag.De premie voor de verzekering ter dekking van de verplichtingen zoals genoemd in onderdeel a. t/m f. komt geheel voor rekening van de werkgever.

De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.

2. De werkgever is gehouden ten aanzien van de ziektecontrole, de verzuimbegeleiding en de reïntegratie eerste en tweede spoor gedurende de eerste twee ziektejaren zich te laten ondersteunen en adviseren door een arbodienst en een reïntegratiebedrijf.  
De kosten voortvloeiend uit de ondersteuning en de advisering komen geheel voor rekening van de werkgever.  
De werkgever is vrij in de keuze van zijn arbodienst en reïntegratiebedrijf waar hij de ziektecontrole, de ziekteverzuimbegeleiding en de reïntegratie eerste en tweede spoor onderbrengt, met dien verstande dat het dienstenpakket van de arbodienst en het reïntegratiebedrijf tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan het door de stichting SAS ZorgPortaal ontwikkelde dienstenpakket, dat door arbodienst ArboDuo en reïntegratiebedrijf Keerpunt wordt uitgevoerd.
3. De werkgever is gehouden ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af te sluiten ter reparatie van het WGA-hiaat. Een WGA-hiaat ontstaat als een werknemer zijn resterende verdien capaciteit voor minder dan 50% benut. Het WGA-hiaat is het verschil tussen het loon gemaximeerd tot het maximum WIA-loon, vermenigvuldigt met het uitkeringspercentage en de vervolgitkering. Het uitkeringspercentage is het percentage zoals vastgesteld in de vervolgitkering. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering.  
Van de premie voor de in dit lid genoemde verzekering mag maximaal 0,159% op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden.  
De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode op het loon worden ingehouden.  
De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.
4. De werkgever is gehouden ten behoeve van zijn werknemers een WIA Vaste Aanvulling AOV af te sluiten ter dekking van financiële risico's in het kader van de WGA en de IVA.  
Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering.  
Van de premie voor de in dit lid genoemde verzekering mag maximaal 0,711% op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden. Dit premiepercentage is opgebouwd uit twee percentages, te weten 0,505% ter financiering van de risico's voortvloeiend uit de WIA Vaste Aanvulling AOV en 0,202% voor het affinancieren van het inlooprisico over de jaren 2004 t/m 2006.  
De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode op het loon worden ingehouden.  
De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.
5. Namens Cao-partijen heeft de stichting SAS ZorgPortaal met N.V. Amersfoortse Algemene Verzekering Maatschappij te Amersfoort en ArboDuo B.V. te Zaandam, ten behoeve van het gestelde onder de leden 1 t/m 4, een overeenkomst gesloten gericht op collectieve dekking van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, collectieve dekking van de verplichting tot het betalen van toeslagen op het loon tijdens de eerste vier jaren van arbeidsongeschiktheid, collectieve dekking van de financiële risico's in het kader van de WIA, de ziektecontrole, de verzuimbegeleiding en reïntegratie eerste en tweede spoor. De regeling wordt administratief uitgevoerd door Supergarant Verzekeringen B.V. te Leidschendam, het centrale aanspreekpunt binnen het SAS ZorgPortaal.

6. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in de leden 1 t/m 4 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij de Commissie arbeidsvoorwaarden. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

### **Artikel 34**

#### **Arbeidsgehandicapte werknemers**

1. De werkgever is desgevraagd gehouden om zijn werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor de eigen functie, binnen het bedrijf te herplaatsen in een functie die zoveel mogelijk aansluit bij de capaciteiten van de gehandicapte werknemer. De werkgever zal aantonen welke inspanningen zijn verricht om de arbeidsplaats voor de werknemer te behouden.
2. Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers hebben tot taak, voorzover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt:
  - gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en
  - de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

### **Artikel 35**

#### **Ziekte en vakantie-uren**

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid kan de werknemer maximaal recht doen gelden op de vakantie-uren over de laatste 6 maanden van de periode van de arbeidsongeschiktheid, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt.
2. Wanneer de werknemer tijdens de vakantie arbeidsongeschikt wordt, zullen de vakantie-uren, die daardoor niet worden genoten, na het weer arbeidsgeschikt worden, alsnog worden verstrekt.  
De betrokken werknemer moet zich onmiddellijk onder medische behandeling stellen en direct van het ziektegeval kennis geven aan de werkgever.

### **Artikel 36**

#### **Ziekte en vakantiebijslag**

De werkgever is verplicht de vakantiebijslag over het eerste ziektejaar en over het tweede ziektejaar te betalen.

## **OVERLIJDENSUITKERING**

### **Artikel 37**

#### **Uitkering bij overlijden**

1. Ingeval van overlijden van een werknemer zal aan diens nagelaten betrekkingen, waarvoor hij tijdens zijn leven zorgdroeg, over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, door de werkgever een bruto uitkering ineens worden verstrekt ten bedrage van het loon dat de overledene normaal zou hebben genoten.

2. Dit bedrag kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat de nagelaten betrekkingen toekomt krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

## **BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 38**

#### **Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband**

1. Het dienstverband eindigt op de 65e verjaardag van de werknemer zonder opzegging, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Het dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan eindigt door het verstrijken van de bepaalde tijd, zonder opzegging, met inachtneming van hetgeen in de Wet Flexibiliteit en zekerheid is bepaald.
3. Beëindiging van het dienstverband vanwege een dringende onverwijld schriftelijk meegedeelde reden gebeurt zonder opzegging, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.
4. Opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan alleen gebeuren tegen de eerste dag van de maand.
5. De volgende opzegtermijnen gelden:  
Indien de werkgever opzegt:
  - a. bij een dienstverband korter dan 5 jaar: één maand;
  - b. bij een dienstverband van 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar: twee maanden;
  - c. bij een dienstverband van 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar: drie maanden;
  - d. bij een dienstverband van 15 jaar of langer: vier maanden;Indien de werknemer opzegt, neemt hij een opzegtermijn in acht van één maand, tenzij tussen hem en zijn werkgever schriftelijk een andere termijn is overeengekomen.
6. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is (was) en voor wie op dat tijdstip een langere termijn van opzegging gold dan in het vorige lid is bepaald, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

### **Artikel 39**

#### **Einde dienstbetrekking en vakantie-uren**

Aan de werknemer worden de hem nog toekomende vakantie-uren uitbetaald in de vorm van een uitkering gelijk aan het loon over die uren. De werkgever is verplicht de werknemer een verklaring af te geven, waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren in geld zijn uitbetaald.

## **Artikel 40**

### **Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag**

De werkgever is verplicht de aan de werknemer toekomende vakantiebijslag bij het einde van de dienstbetrekking uit te betalen en de werknemer een specificatie hiervan te geven.

## **Artikel 41**

### **Vacaturemelding**

1. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld om te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Dit vervalt indien het bovenstaande geregeld wordt in een regeling die met de ondernemingsraad of met de vakbonden overeengekomen is.
2. Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) dient te worden ingeschakeld bij het vervullen van vacatures die niet door de werknemers in de onderneming kunnen worden opgevuld. Deze vacatures dienen zodanig gemeld te worden dat nauwkeurig wordt omschreven welke functie het betreft (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en welke kwaliteiten men van de werknemers verlangt (met name opleiding en ervaring). Ook deeltijdvacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden moeten bij het CWI worden gemeld. Er dient tevens een goede afmelding van vacatures waarin is voorzien, plaats te vinden.

## **PENSIOEN**

### **Artikel 42**

#### **Pensioenfonds**

1. Er is een bedrijfstakpensioenfonds voor het Slagersbedrijf. De administrateur van het pensioenfonds is Interpolis Pensioenbeheer B.V. te Utrecht.
2. In afwijking van de begripsomschrijving van 'werknemer' in artikel 1 van deze Cao zijn tot 1 januari 2008 alle werknemers van 25 jaar en ouder aangesloten bij het pensioenfonds. Vanaf 1 januari 2008 zijn alle werknemers van 21 jaar en ouder aangesloten bij het pensioenfonds.
3. De werknemer, aan of voor wie op grond van artikel 32 van het reglement van dit pensioenfonds een vrijstelling van premiebetaling is verleend, maar voor wie, indien deze vrijstelling niet verleend was, premie verschuldigd zou zijn, heeft aanspraak op uitbetaling door de werkgever van een bedrag, gelijk aan de premie voor het Bedrijfspensioenfonds. Doorbetaling van de premie voor het pensioenfonds zal zolang geschieden als de werkgever verplicht is het volle loon uit te betalen.



## **COLLECTIEVE BEPALINGEN**

### **Artikel 43**

#### **Vakbondscontributie**

De werkgever zal de contributie van leden van bij deze Cao betrokken werknemersorganisaties fiscaal faciliteren door de betaalde contributie op basis van een opgave van de werknemer, die lid is van een werknemersorganisatie, een maal per jaar in mindering te brengen op het brutoloon. Het contributiebedrag wordt, na verrekening van belasting en premies met de rest van het brutoloon, vervolgens netto weer aan de werknemer uitgekeerd, dit binnen de fiscale mogelijkheden.

### **Artikel 44**

#### **Gedifferentieerde premie WGA**

1. De werkgever is op grond van artikel 34 van de Wet financiering sociale verzekeringen de gedifferentieerde premie WGA verschuldigd.
2. De werkgever kan op grond van artikel 34 van de Wet financiering sociale verzekeringen de door hem verschuldigde gedifferentieerde premie WGA tot ten hoogste de helft verhalen op de werknemer.
3. Indien de werkgever besluit de door hem verschuldigde gedifferentieerde premie WGA te verhalen op de werknemer, mag de werkgever maximaal de helft van de premie, die wordt verkregen door de compensatie voor de rentehobbelopslag in mindering te brengen op de verschuldigde gedifferentieerde premie WGA, verhalen op het nettoloon van de werknemer.
4. Eigenrisicodragers voor de WGA die het WGA-risico zelf dragen, zijn verplicht de compensatie voor de rentehobbeltoeslag eerst in mindering te brengen op het zogenaamde fictieve premiepercentage, alvorens zij maximaal de helft van het premiepercentage op het nettoloon van de werknemer verhalen.
5. Eigenrisicodragers voor de WGA die het WGA-risico particulier hebben verzekerd, zijn verplicht de compensatie voor de rentehobbeltoeslag eerst in mindering te brengen op de verzekeringspremie die betrekking heeft op het WGA-risico, alvorens zij maximaal de helft op het nettoloon van de werknemer verhalen.
6. De compensatie voor de rentehobbeltoeslag voor ondernemingen, waaronder eigenrisicodragers voor de WGA, bedraagt in 2007 0,47%.
7. De compensatie voor de rentehobbeltoeslag voor ondernemingen, waaronder eigenrisicodragers voor de WGA, bedraagt in 2008 0,28%.

### **Artikel 45**

#### **Branche-RI&E**

1. Sociale partners in het Slagersbedrijf beschikken over een geactualiseerde en erkende branche risicoinventarisatie en -evaluatie, de branche-RI&E Slagersbedrijf genaamd. Met de branche-RI&E brengen bedrijven in kaart hoe zij hun deskundige bijstand conform artikel 14 van de arbeidsomstandighedenwet dienen in te richten. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via [www.saszorgportaal.nl](http://www.saszorgportaal.nl).

2. Indien een bedrijf met 25 werknemers of minder de branche-RI&E geheel zelf uitvoert, is geen toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.
3. Indien een bedrijf met meer dan 25 werknemers de branche-RI&E zelf uitvoert, is een zware toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.

#### **Artikel 46**

##### **Arbeidsplaatsenovereenkomst**

1. Contractanten komen overeen dat zo nodig op verzoek van één der partijen, maar minstens éénmaal per zes maanden, een gesprek zal plaatsvinden over de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfstak.
2. In deze gesprekken dienen in principe alle zaken aan de orde te komen welke belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen hebben.
3. Contractanten zullen in de loop van het contractjaar overleg plegen welke zaken in eerder bedoeld overleg aan de orde dienen te komen, evenals de wijze en het tijdstip waarop de informatie verstrekt moet worden.

#### **Artikel 47**

##### **Vakbondswerk binnen de onderneming**

1. Indien er tussen een werkgever en de werknemersorganisatie overeengekomen wordt activiteiten van de werknemersorganisaties in het kader van het bedrijvenwerk binnen de onderneming toe te staan, zal de werkgever ten behoeve hiervan faciliteiten verlenen voorzover door deze faciliteiten de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.
2. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisatie en hun leden in de onderneming en tussen deze leden onderling, alsmede om de werknemersorganisaties in staat te stellen de leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen kan het overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties betrekking hebben op de volgende faciliteiten:
  - a. De werknemersorganisaties kunnen in overleg met de werkgever elk uit de kring van hun leden binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen. Van een definitieve aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.
  - b. Mogelijkheden voor de contactpersoon binnen de onderneming, maar buiten de werktijd, om met zijn medevakbondsleden te overleggen.
  - c. Mogelijkheden voor de contactpersoon om op korte termijn binnen eigen werktijd, in overleg met de werkgever, met de bestuurders van zijn organisatie te overleggen.
  - d. Mogelijkheden voor de contactpersoon om binnen werktijd te overleggen met de leden van ondernemingsraad, indien de ondernemingsraad het initiatief daartoe neemt.
  - e. Het beschikbaar stellen – als regel buiten werktijd – door de werkgever, nadat hem daarom is verzocht, van bedrijfsruimte voor vergaderingen met de onder b., c., en d. genoemde personen.
  - f. Het toestaan van aankondigingen onder verantwoordelijkheid van de werknemersorganisaties op publicatieborden van de onderneming.
  - g. De contactpersoon wordt vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming niet benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

3. De onderneming kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactpersoon, dan wel korter dan twee jaar geleden deze functie heeft bekleed, slechts beëindigen, indien de beëindiging ook zou zijn geschied, wanneer hij geen contactpersoon zou zijn (geweest).

#### **Artikel 48**

##### **Fusie en sluiting**

Indien er bij een bedrijf, dat één of meer werknemers in dienst heeft, het voornemen bestaat tot fusie of om het bedrijf – of een deel ervan – te verkopen, dienen de werknemersorganisaties te worden ingelicht. De verplichting hiertoe berust bij de partij waar de betrokken werknemer(s) in dienst is (zijn) vóór de transactie. Deze informatie dient op een zodanig tijdstip te worden verstrekt dat overleg (als de bonden dit wensen) over de positie van de betrokken werknemer(s) nog mogelijk is vóór de definitieve transactie.

#### **Artikel 49**

##### **Wijziging Cao**

1. Wenst één van de partijen bij beëindiging van de contractperiode wijziging te zien aangebracht, dan wordt de wederpartij drie maanden voor het einde van de contractperiode schriftelijk daarvan in kennis gesteld.

Uiterlijk twee maanden voor het einde van de contractperiode dienen wijzigingsvoorstellen aan de wederpartij schriftelijk kenbaar te worden gemaakt. Partijen treden dan onmiddellijk met elkaar in overleg. Mocht door welke omstandigheid dan ook, voor afloop van de contractperiode geen overeenstemming verkregen zijn over de verlangde wijzigingen, dan blijft de Cao onveranderd voortbestaan. De in behandeling zijnde wijzigingen worden dan later aangebracht.

2. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan tijdens de duur der overeenkomst ieder der partijen voorstellen doen, welke voorstellen dan door allen in beraad zullen worden genomen.

#### **Artikel 50**

##### **Opzegging Cao**

Opzegging der Cao geschiedt per aangetekend schrijven aan het secretariaat van het Georganiseerd Overleg en wel tenminste drie maanden voor de datum van beëindiging.

#### **Artikel 51**

##### **Inwerkingtreding**

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2007 en is aangegaan tot en met 31 maart 2009.

#### **Artikel 52**

##### **Bedrijfsrechtspraak**

In de bedrijfstak is de bedrijfsrechtspraak van toepassing, zoals geregeld in bijlage 1, welke geacht wordt een geïntegreerd onderdeel uit te maken van deze Cao.

## **Artikel 53**

### **Dispensatie**

Het is de werkgever toegestaan om met voorafgaande goedkeuring van de Commissie Arbeidsvoorwaarden af te wijken van de bepalingen van de Cao. De Commissie Arbeidsvoorwaarden hecht haar goedkeuring aan een daartoe strekkend verzoek van een werkgever, indien dit haar, alle feiten en omstandigheden in acht nemende, redelijk voorkomt. De commissie kan aan de verlening van haar goedkeuring voorwaarden verbinden.

Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

Aldus opgemaakt en getekend d.d. ... januari 2008,

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie  
G.J. van Dalen, voorzitter  
Mr. W. van den Brink, directeur belangenbehartiging

FNV Bondgenoten  
L.M.G. Lamers, bestuurder

CNV BedrijvenBond  
J. Jongejan, voorzitter  
F.A. van de Veen, vakgroepbestuurder

## TREFWOORDENREGISTER CAO

<b>A</b>	<b>Artikel</b>
Aankomend productiemedewerker	7, 9
Administratief personeel	8
Algemeen erkende feestdagen	1
Ambulante werknemer	1, 17, 18
Arbeid op koopavond/gebruik van maaltijd	21
Arbeidsduur	15, 16, 17, 19
Arbeidsduur voor personeel van 16 jaar en ouder	16
Arbeidsduur voor manager vleesdetailhandel	17
Arbeidsduur van een week waarin één of meer algemeen erkende feestdagen vallen	19
Arbeidsongeschiktheid	29 t/m 34
Arbeidsplaatsovereenkomst	46
Arbeidsweek	15
<b>B</b>	
Bedrijfsbeheerder	7
Bedrijfstakpensioenfonds	42
Bedrijfsrechtspraak	52, bijlage 1
Beginnend productiemedewerker	7, 9
Buitengewoon verlof	25
<b>C</b>	
Calamiteitenverlof	25
Chauffeur	8
Chef	7
Chef verkoper	7, 9
Chef traiteur	7, 9
Chef vleesbewerker	7, 9
Chef vleeswarenbereider	7, 9
Chef winkelslager	7, 9
Collectieve arbeidsovereenkomst (Cao)	
• Wijziging van de Cao	49
• Opzegging van de Cao	50
• Inwerkingtreding van de Cao	51
Commissie arbeidsvoorwaarden	1
Contactpersoon	47
Contractanten	1
Controlevoorschriften bij ziekte	29
<b>D</b>	
Deegbereider	7, 9
Dienstbetrekking	
• Aanvang van de dienstbetrekking	4
• Beëindiging van de dienstbetrekking tijdens proeftijd	4
• Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd	5
• Dienstbetrekking voor bepaalde tijd	5
Dienstrooster	1
Dispensatie bepalingen Cao	53

**E**

Eerste verkoper vlees	7, 9
Eerste verkoper vleeswaren	7, 9
Eerste verkoper vlees en vleeswaren	7, 9
Einde dienstbetrekking en vakantie-uren	39
Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag	40
Expeditiemedewerker	7, 9

**F**

Filiaalhouder	7, 9
Functiejaren	9A
Functieomschrijvingen	6, 7, 8
Functieverhoging	9A
Fusie en sluiting	48

**G**

Gedifferentieerde premie WGA	44
Gehandicapten	34
Georganiseerd overleg slagersbedrijf	Voorwoord

**H**

Her- om of bijscholing	28
Hoofd Uitprijs	7, 9
Hoofd Inpak	7, 9
Hoofd slagerij van de voorverpakking sinrichting	7, 9

**I**

Initiële verhogingen	14
Inpakker/oplegger	7, 9
Inschaling	9A

**K**

Kortdurend zorgverlof	25
Kost en inwoning	11

**L**

Leerling	7, 9
Leerling gezelschap/leerling verkoper	7, 9
Leerling verkoper	7, 9
Lonen (bruto)	9
Loon	
• Functiejaren	9A
• Loon niet in de vorm van geld	11
• Uitbetaling van loon	13
• Leerlingschaal	9
Loongroepen	9
Loonspecificatie	13

**M**

Maaltijdvergoeding	21
Manager vleesdetailhandel	7, 9
Medewerker krattenwasserij	7, 9
Minimum(jeugd)loon	9
Minimum opzegtermijnen	38

**N**

Noodhulp	1
----------	---

**O**

Onderneming	1
Ondernemingsraad	47
Ontslag op staande voet	38
Opleidingen slagersbedrijf	
Opzegtermijn	38
Opzegtermijn bij dienstverband voor onbepaalde tijd	38
Opzegtermijn bij dienstverband voor bepaalde tijd	38
Opzegtermijn bij ontslag op staande voet	38
Overig personeel	8
Orderpicker	7, 9
Overlijden	37
Overuren	1, 20
Overwerk	20
Overwerktoeslag	10

**P**

Partieel leerplichtige	1
Parttimer	1
Pensioenfonds	42
Persoonlijke toeslag	9
Polis	33
Portioneerder	7, 9
Premie bedrijfspensioenfonds	42
Proeftijd	4
Productiemedewerker	7, 9
Provisieregeling voor manager vleesdetailhandel	9
Publicatieborden	47

**R**

Reiskostenregeling	12
Reistijd	18

**S**

Seniorenregeling	22
Scholing: her-, om-, bijscholing	28
Schoonmaker	7, 9
Schriftelijke mededeling functieomschrijving	6
Snipperdag (zie ook: buitengewoon verlof)	23

## T

Toeslag	
• Persoonlijke toeslag	9A
• Toeslag wegens werken op zondag en feestdagen	15
• Koudetoeslag	10
• Overwerktoeslag	10
• Toeslag op loon tijdens ziekte	30
• Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt	31
• Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering	32
Traiteur	7, 9

## U

Uitbetaling van loon	13
Uitbener	7, 9
Uitkering bij overlijden	37
Uurloon	1

## V

Vacaturemelding	41
Vakantiebijslag	13, 24
Vakantie-uren	23
Vakantiekaart	23
Vakbondscontributie	43
Vakbondswerk binnen de onderneming	47
Verdeler/vliezer	7, 9
Verhuizing	25
Verkoper vlees	7, 9
Verkoper vleeswaren	7, 9
Verkoper vlees en vleeswaren	7, 9
Verplichte snipperdag	23
Verstrekking in natura	11
Vervolguitkering	33
Vervroegd uittreden	22
Verzekeringsverplichtingen	33
Verzuim voor vakbondsvergaderingen	25
Vlees	1
Vleesbewerker	7, 9
Voorverpakkingsinrichting	1
Vorbereider	7, 9
Vormings- en Ontwikkelingsfonds	25
Vleeswarenbereider	7,9
Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)	22

## W

WGA-hiaatverzekering	33
Werkgever	1
Werkgeversverplichtingen	2
Werkings sfeer	1A
Werkkleding	2
Werknemer	1
Werknemersverplichtingen	3
Werknemers van 55 jaar en ouder	20
WGA	33



Winkelslager	7,9
--------------	-----

**Z**

Ziekmelding	29
Ziekte en loondoorbetaling	30
Ziekte en vakantiebijslag	36
Ziekte en vakantie-uren	35

**BIJLAGE 1 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN  
LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2007 T/M 31 MAART 2009**

**BEDRIJFSRECHTSPRAAK**

**Artikel 1**

**Commissie Arbeidsvoorwaarden**

1. Er bestaat een Commissie Arbeidsvoorwaarden, waarin een gelijk aantal werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zitting heeft. Het secretariaat van de Commissie Arbeidsvoorwaarden is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
2. De Commissie bestaat uit drie werkgeversleden en drie werknemersleden, die op voordracht van resp. de werkgevers- en werknemersorganisaties, contractanten bij deze Cao, worden aangewezen. Op dezelfde wijze worden twee plaatsvervangende leden, één werkgevers- en één werknemerslid, aangewezen.
3. Een reglement regelt haar wijze van werken. Daarin wordt tevens de taakverdeling geregeld tussen de voorzitter en secretaris.  
De secretaris kan ambtelijk worden toegevoegd, in welk geval hij geen stemrecht heeft.

**Artikel 2**

**Taak en bevoegdheden**

Tot taak en bevoegdheden van de Commissie Arbeidsvoorwaarden behoren:

1. Het verrichten van werkzaamheden welke haar krachtens deze Cao worden opgedragen en het uitoefenen van die bevoegdheden, welke haar door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf zijn of worden toegekend.
2. Het in bijzondere en op zichzelf staande gevallen en onder nader te bepalen voorwaarden toestaan van afwijkingen van deze Cao voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdvak.
3. Het geven van adviezen en het doen van voorstellen aan het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf betreffende de uitleg en de toepassing van de bepalingen van deze Cao.
4. Het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verband houdende met deze Cao.
5. Het instellen van een Geschillencommissie.
6. Het begeleiden en coördineren van de taken van de Geschillencommissie.

**Artikel 3**

**Geschillencommissie**

1. Voor het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verbandhoudende met de Cao is de Commissie Arbeidsvoorwaarden bevoegd een Geschillencommissie in te stellen. Het secretariaat van de Geschillencommissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

2. De Geschillencommissie bestaat uit twee leden, zijnde een werkgevers- en een werknemerslid die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, te benoemen door de Commissie Arbeidsvoorwaarden.
3. De Geschillencommissie heeft tot taak bemiddelend op te treden bij geschillen tussen werkgevers en werknemers verband houdend met de Cao.

#### **Artikel 4**

##### **Geschillen tussen contractanten van de Cao**

1. Geschillen tussen contractanten van de Cao zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld. Contractanten kunnen hiervoor de bemiddeling inroepen van de Commissie Arbeidsvoorwaarden.
2. Indien een geschil niet in der minne kan worden geregeld, kunnen contractanten van de Cao aan de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken een bindend advies uit te brengen ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze Cao.
3. Een verzoek om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als alle partijen in het geding hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
4. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

#### **Artikel 5**

##### **Geschillen tussen werkgevers en werknemers**

1. Geschillen welke tussen werkgevers en werknemers naar aanleiding van deze Cao ontstaan, kunnen ter beslechting worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Geschillenreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze Cao.
2. De beslissing van de Geschillencommissie ter zake van de haar voorgelegde geschillen draagt het karakter van een minnelijk schikkingsvoorstel.
3. Indien een geschil niet in der minne geregeld kan worden, kunnen partijen schriftelijk om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze Cao.
4. De mogelijkheid om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
5. Een verzoek om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen (werkgever én werknemer) hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.

6. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

## **Artikel 6**

### **Commissie van Bindend Advies**

1. Voor het uitbrengen van een bindend advies terzake van de geschillen bedoeld in artikel 4 wordt aangewezen een uit drie leden bestaande commissie die gevormd wordt door een op het gebied van rechtspleging ervaring bezittende jurist, die volkomen los staat van contractanten dezer Cao, te benoemen door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf en twee leden, zijnde één werkgevers- en één werknemerslid, die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of van de Geschillencommissie of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, aan te wijzen door de contractanten bij deze Cao. Het secretariaat van de Commissie van Bindend Advies is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
2. Voor het uitbrengen van een bindend advies terzake van de geschillen bedoeld in artikel 5 wordt aangewezen een uit drie leden bestaande commissie die gevormd wordt door een op het gebied van rechtspleging ervaring bezittende jurist, die volkomen los staat van contractanten dezer Cao, te benoemen door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf en twee leden, zijnde één werkgevers- en één werknemerslid, die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of van de Geschillencommissie of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, aan te wijzen door de contractanten bij deze Cao. Het secretariaat van de Commissie van Bindend Advies is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
3. De werkgevers- en de werknemersorganisaties, die leden voor de Commissie van Bindend Advies aanwijzen, kunnen één of meer plaatsvervangers aanwijzen.

## **GESCHILLENREGLEMENT**

1. Geschillen tussen een werkgever en een werknemer naar aanleiding van deze Cao kunnen worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, teneinde zo mogelijk een minnelijke oplossing te bereiken.
2. Een geschil dient schriftelijk door of namens de eisende partij voorgelegd te worden aan het secretariaat van de Geschillencommissie.
3. Het verzoek zal een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving van de aard van het geschil en van de omstandigheden welke aanleiding tot het geschil hebben gevormd, de eventuele vordering, alsmede een duidelijke en bepaalde conclusie dienen te bevatten.
4. Het secretariaat zal de gedaagde partij een afschrift toezenden en uitnodigen binnen 14 dagen bij geschrifte aan de Geschillencommissie te verklaren al dan niet aan beslechting van het geschil door de Geschillencommissie te willen meewerken.
5. Nadat de gedaagde partij aan de Geschillencommissie zich daartoe bereid heeft verklaard zal zij worden uitgenodigd binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het secretariaat een afschrift aan de eisende partij zal toezenden.

6. Voor mondelinge behandeling van het geschil worden partijen opgeroepen om voor de Geschillencommissie te verschijnen. Partijen hebben het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of zich door een raadsman te doen bijstaan.
7. De oproeping vindt binnen 4 weken na ontvangst van het verweer van de gedaagde partij plaats, zulks met een termijn van minstens 7 dagen voor de zitting.
8. Indien de verwerende partij, ondanks behoorlijke oproeping, niet ter zitting verschijnt en geen deugdelijk bericht van verhindering heeft gezonden is de Geschillencommissie bevoegd het geschil te behandelen en bevoegd de vordering van de eisende partij toe te wijzen, mits deze haar niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt.
9. Indien door de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, kunnen partijen binnen 3 weken, nadat hiervan aan de bij het geschil betrokken partijen schriftelijk mededeling is gedaan, schriftelijk om een bindend advies van de in artikel 6 van de bedrijfsrechtspraak genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement.
10. De mogelijkheid om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
11. Een verzoek om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen (werkgever én werknemer) hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
12. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

### **BINDEND ADVIESREGLEMENT**

1. Indien door de Commissie arbeidsvoorwaarden of de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, kunnen beide partijen in het geding bij de Commissie van Bindend Advies een bindend advies vragen ten einde hun geschil te laten beslechten.
2. Een verzoek om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
3. De mogelijkheid om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
4. Indien beide partijen in het geding een verzoek om een bindend advies bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend, zijn beide partijen aan dit bindend advies gebonden.
5. Indien een geschil, als bedoeld in artikel 4 van de bedrijfsrechtspraak, ter fine van bindend advies door beide partijen in het geding aan de Commissie van Bindend Advies wordt voorgelegd, zijn de betrokken partijen gehouden dit binnen drie weken, nadat de Geschillencommissie of de Commissie Arbeidsvoorwaarden aan de partijen schriftelijk heeft meegedeeld dat geen oplossing in der minne is bereikt, te doen.

6. Indien een geschil, als bedoeld in artikel 5 van de bedrijfsrechtspraak, ter fine van bindend advies door beide partijen in het geding aan de Commissie van Bindend Advies wordt voorgelegd, zijn de betrokken partijen gehouden dit binnen drie weken, nadat de Geschillencommissie of de Commissie Arbeidsvoorwaarden aan de partijen schriftelijk heeft meegedeeld dat geen oplossing in der minne is bereikt, te doen.
7. Een klaagschrift is niet ontvankelijk, indien de termijn van drie weken niet in acht is genomen, tenzij deze termijn door de bij het geschil betrokken partijen bij schriftelijke overeenkomst is verlengd.
8. De partijen in het geding, die terzake van enig geschil een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies verlangen, wenden zich daartoe met een schriftelijk verzoek, inhoudende een juiste omschrijving van het geschil en duidelijke formulering van de eis, tot de voorzitter van de Commissie van Bindend Advies.
9. De voorzitter van de Commissie van Bindend Advies geeft zo mogelijk binnen 6 dagen het verzoek door aan degene tegen wie de eis is gericht, met uitnodiging binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van zijn verweer.
10. De voorzitter van de Commissie van Bindend Advies is bevoegd terstond partijen op te roepen teneinde een schikking van het geschil te bevorderen en zal in alle gevallen, waarin dit mogelijk is, van deze bevoegdheid gebruik maken.
11. Nadat de termijn voor de mededeling van het vorenbedoelde verweer verstreken is, vindt ten spoedigste een zitting van de Commissie van Bindend Advies plaats op een door deze te bepalen tijd en plaats.
12. Partijen in het geding worden opgeroepen bij aangetekend schrijven, zulks met een termijn van minstens 7 dagen vóór de zitting.
13. De Commissie van Bindend Advies hoort ter zitting partijen in haar belangen en bepaalt, voor zover nodig, de wijze waarop het geding verder zal worden gevoerd. Ieder der partijen heeft het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of door een raadsman te doen bijstaan.
14. De leden van de Commissie van Bindend Advies zullen oordelen als goede mannen naar billijkheid en bij haar bindend advies zal de commissie met name rekening houden met de wijze waarop de bij het geschil betrokken partijen de bepalingen der Cao hebben nageleefd.
15. De leden van de Commissie van Bindend Advies doen, zo mogelijk, uitspraak binnen 14 dagen na de laatste voor partijen toegankelijke zitting en binnen drie maanden na de dag van indiening van het betreffende verzoek.
16. De uitspraak bevat tevens een regeling betreffende de kosten van behandeling van het geschil.
17. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

**BIJLAGE 2 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN  
LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2007 T/M 31 MAART 2009**

**LOONTABELLEN**

**Tabel 1**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep A0**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 juni 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,61	99,18	396,72	429,78
16 jaar	3,00	114,00	456,00	494,00
17 jaar	3,43	130,34	521,36	564,81
18 jaar	3,95	150,10	600,40	650,43
19 jaar	4,56	173,28	693,12	750,88
20 jaar	5,34	202,92	811,68	879,32
21 jaar	6,30	239,40	957,60	1.037,40
22 jaar	7,39	280,82	1.123,28	1.216,89
23 jaar en ouder	8,69	330,22	1.320,88	1.430,95

**Tabel 2**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep A0**  
**Periode 1 juli 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,64	100,32	401,28	434,72
16 jaar	3,04	115,52	462,08	500,59
17 jaar	3,48	132,24	528,96	573,04
18 jaar	4,00	152,00	608,00	658,67
19 jaar	4,62	175,56	702,24	760,76
20 jaar	5,41	205,58	822,32	890,85
21 jaar	6,38	242,44	969,76	1.050,57
22 jaar	7,48	284,24	1.136,96	1.231,71
23 jaar en ouder	8,80	334,40	1.337,60	1.449,07

**Tabel 3**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep A0**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,74	104,12	416,48	451,19
16 jaar	3,15	119,70	478,80	518,70
17 jaar	3,61	137,18	548,72	594,45
18 jaar	4,15	157,70	630,80	683,37
19 jaar	4,79	182,02	728,08	788,75
20 jaar	5,61	213,18	852,72	923,78
21 jaar	6,62	251,56	1.006,24	1.090,09
22 jaar	7,76	294,88	1.179,52	1.277,81
23 jaar en ouder	9,13	346,94	1.387,76	1.503,41

**Tabel 4**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep A0**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,82	107,16	428,64	464,36
16 jaar	3,24	123,12	492,48	533,52
17 jaar	3,72	141,36	565,44	612,56
18 jaar	4,27	162,26	649,04	703,13
19 jaar	4,93	187,34	749,36	811,81
20 jaar	5,77	219,26	877,04	950,13
21 jaar	6,81	258,78	1.035,12	1.121,38
22 jaar	7,99	303,62	1.214,48	1.315,69
23 jaar en ouder	9,40	357,20	1.428,80	1.547,87



**Tabel 5**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep A1**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,52	133,76	535,04	579,63
17 jaar	3,91	148,58	594,32	643,85
18 jaar	4,65	176,70	706,80	765,70
19 jaar	5,38	204,44	817,76	885,91
20 jaar	6,36	241,68	966,72	1.047,28
21 jaar	7,34	278,92	1.115,68	1.208,65
22 jaar	8,56	325,28	1.301,12	1.409,55
23 jaar en ouder	9,61	365,18	1.460,72	1.582,45

**Tabel 6**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep A1**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,62	137,56	550,24	596,09
17 jaar	4,02	152,76	611,04	661,96
18 jaar	4,78	181,64	726,56	787,11
19 jaar	5,53	210,14	840,56	910,61
20 jaar	6,53	248,14	992,56	1.075,27
21 jaar	7,54	286,52	1.146,08	1.241,59
22 jaar	8,79	334,02	1.336,08	1.447,42
23 jaar en ouder	9,87	375,06	1.500,24	1.625,26

**Tabel 7**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep A1**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,73	141,74	566,96	614,21
17 jaar	4,14	157,32	629,28	681,72
18 jaar	4,92	186,96	747,84	810,16
19 jaar	5,69	216,22	864,88	936,95
20 jaar	6,72	255,36	1.021,44	1.106,56
21 jaar	7,76	294,88	1.179,52	1.277,81
22 jaar	9,05	343,90	1.375,60	1.490,23
23 jaar en ouder	10,16	386,08	1.544,32	1.673,01

**Tabel 8**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep A2**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,63	137,94	551,76	597,74
17 jaar	4,04	153,52	614,08	665,25
18 jaar	4,79	182,02	728,08	788,75
19 jaar	5,55	210,90	843,60	913,90
20 jaar	6,56	249,28	997,12	1.080,21
21 jaar	7,57	287,66	1.150,64	1.246,53
22 jaar	8,83	335,54	1.342,16	1.454,01
23 jaar en ouder	10,09	383,42	1.533,68	1.661,49
1 functiejaar	10,26	389,88	1.559,52	1.689,48
2 functie jaren	10,44	396,72	1.586,88	1.719,12
3 functie jaren	10,59	402,42	1.609,68	1.743,82

**Tabel 9**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep A2**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,73	141,74	566,96	614,21
17 jaar	4,15	157,70	630,80	683,37
18 jaar	4,92	186,96	747,84	810,16
19 jaar	5,70	216,60	866,40	938,60
20 jaar	6,74	256,12	1.024,48	1.109,85
21 jaar	7,77	295,26	1.181,04	1.279,46
22 jaar	9,07	344,66	1.378,64	1.493,53
23 jaar en ouder	10,36	393,68	1.574,72	1.705,95
1 functiejaar	10,54	400,52	1.602,08	1.735,59
2 functie jaren	10,72	407,36	1.629,44	1.765,23
3 functie jaren	10,88	413,44	1.653,76	1.791,57

**Tabel 10**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep A2**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,84	145,92	583,68	632,32
17 jaar	4,27	162,26	649,04	703,13
18 jaar	5,06	192,28	769,12	833,21
19 jaar	5,87	223,06	892,24	966,59
20 jaar	6,94	263,72	1.054,88	1.142,79
21 jaar	8,00	304,00	1.216,00	1.317,33
22 jaar	9,33	354,54	1.418,16	1.536,34
23 jaar en ouder	10,66	405,08	1.620,32	1.755,35
1 functiejaar	10,85	412,30	1.649,20	1.786,63
2 functie jaren	11,03	419,14	1.676,56	1.816,27
3 functie jaren	11,20	425,60	1.702,40	1.844,27

**Tabel 11**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep B**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	4,67	177,46	709,84	768,99
18 jaar	5,39	204,82	819,28	887,55
19 jaar	6,16	234,08	936,32	1.014,35
20 jaar	7,19	273,22	1.092,88	1.183,95
21 jaar	8,21	311,98	1.247,92	1.351,91
22 jaar	9,24	351,12	1.404,48	1.521,52
23 jaar en ouder	10,27	390,26	1.561,04	1.691,13
1 functiejaar	10,45	397,10	1.588,40	1.720,77
2 functie jaren	10,62	403,56	1.614,24	1.748,76
3 functie jaren	10,80	410,40	1.641,60	1.778,40
4 functie jaren	10,98	417,24	1.668,96	1.808,04

**Tabel 12**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep B**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	4,80	182,40	729,60	790,40
18 jaar	5,54	210,52	842,08	912,25
19 jaar	6,33	240,54	962,16	1.042,34
20 jaar	7,38	280,44	1.121,76	1.215,24
21 jaar	8,43	320,34	1.281,36	1.388,14
22 jaar	9,49	360,62	1.442,48	1.562,69
23 jaar en ouder	10,55	400,90	1.603,60	1.737,23
1 functiejaar	10,73	407,74	1.630,96	1.766,87
2 functie jaren	10,91	414,58	1.658,32	1.796,51
3 functie jaren	11,09	421,42	1.685,68	1.826,15
4 functie jaren	11,28	428,64	1.714,56	1.857,44

**Tabel 13**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep B**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	4,94	187,72	750,88	813,45
18 jaar	5,70	216,60	866,40	938,60
19 jaar	6,51	247,38	989,52	1.071,98
20 jaar	7,59	288,42	1.153,68	1.249,82
21 jaar	8,67	329,46	1.317,84	1.427,66
22 jaar	9,77	371,26	1.485,04	1.608,79
23 jaar en ouder	10,86	412,68	1.650,72	1.788,28
1 functiejaar	11,04	419,52	1.678,08	1.817,92
2 functie jaren	11,23	426,74	1.706,96	1.849,21
3 functie jaren	11,41	433,58	1.734,32	1.878,85
4 functie jaren	11,61	441,18	1.764,72	1.911,78

**Tabel 14**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep B1 Chef verkoper**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	5,66	215,08	860,32	932,01
19 jaar	6,47	245,86	983,44	1.065,39
20 jaar	7,54	286,52	1.146,08	1.241,59
21 jaar	8,62	327,56	1.310,24	1.419,43
22 jaar	9,70	368,60	1.474,40	1.597,27
23 jaar en ouder	10,78	409,64	1.638,56	1.775,11
1 functiejaar	10,96	416,48	1.665,92	1.804,75
2 functie jaren	11,16	424,08	1.696,32	1.837,68
3 functie jaren	11,35	431,30	1.725,20	1.868,97
4 functie jaren	11,55	438,90	1.755,60	1.901,90

**Tabel 15**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep B1 Chef verkoper**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	5,81	220,78	883,12	956,71
19 jaar	6,65	252,70	1.010,80	1.095,03
20 jaar	7,74	294,12	1.176,48	1.274,52
21 jaar	8,85	336,30	1.345,20	1.457,30
22 jaar	9,96	378,48	1.513,92	1.640,08
23 jaar en ouder	11,07	420,66	1.682,64	1.822,86
1 functiejaar	11,26	427,88	1.711,52	1.854,15
2 functie jaren	11,46	435,48	1.741,92	1.887,08
3 functie jaren	11,66	443,08	1.772,32	1.920,01
4 functie jaren	11,86	450,68	1.802,72	1.952,95

**Tabel 16**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep B1 Chef verkoper**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	5,98	227,24	908,96	984,71
19 jaar	6,84	259,92	1.039,68	1.126,32
20 jaar	7,96	302,48	1.209,92	1.310,75
21 jaar	9,11	346,18	1.384,72	1.500,11
22 jaar	10,25	389,50	1.558,00	1.687,83
23 jaar en ouder	11,39	432,82	1.731,28	1.875,55
1 functiejaar	11,59	440,42	1.761,68	1.908,49
2 functie jaren	11,79	448,02	1.792,08	1.941,42
3 functie jaren	12,00	456,00	1.824,00	1.976,00
4 functie jaren	12,20	463,60	1.854,40	2.008,93

**Tabel 17**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep C Gediplomeerd uitbener**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	8,22	312,36	1.249,44	1.353,56
21 jaar	9,03	343,14	1.372,56	1.486,94
22 jaar en ouder	10,61	403,18	1.612,72	1.747,11
1 functiejaar	10,79	410,02	1.640,08	1.776,75
2 functie jaren	10,97	416,86	1.667,44	1.806,39
3 functie jaren	11,16	424,08	1.696,32	1.837,68
4 functie jaren	11,35	431,30	1.725,20	1.868,97

**Tabel 18**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep C Gediplomeerd uitbener**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	8,44	320,72	1.282,88	1.389,79
21 jaar	9,27	352,26	1.409,04	1.526,46
22 jaar en ouder	10,90	414,20	1.656,80	1.794,87
1 functiejaar	11,08	421,04	1.684,16	1.824,51
2 functie jaren	11,27	428,26	1.713,04	1.855,79
3 functie jaren	11,46	435,48	1.741,92	1.887,08
4 functie jaren	11,66	443,08	1.772,32	1.920,01

**Tabel 19**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep C Gediplomeerd uitbener**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	8,69	330,22	1.320,88	1.430,95
21 jaar	9,54	362,52	1.450,08	1.570,92
22 jaar en ouder	11,22	426,36	1.705,44	1.847,56
1 functiejaar	11,40	433,20	1.732,80	1.877,20
2 functie jaren	11,60	440,80	1.763,20	1.910,13
3 functie jaren	11,79	448,02	1.792,08	1.941,42
4 functie jaren	12,00	456,00	1.824,00	1.976,00

**Tabel 20**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep D Gediplomeerd deegbereider, etc.**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	5,89	223,82	895,28	969,89
18 jaar	6,69	254,22	1.016,88	1.101,62
19 jaar	7,49	284,62	1.138,48	1.233,35
20 jaar	8,30	315,40	1.261,60	1.366,73
21 jaar	9,10	345,80	1.383,20	1.498,47
22 jaar	10,71	406,98	1.627,92	1.763,58
1 functiejaar	10,89	413,82	1.655,28	1.793,22
2 functie jaren	11,08	421,04	1.684,16	1.824,51
3 functie jaren	11,27	428,26	1.713,04	1.855,79
4 functie jaren	11,47	435,86	1.743,44	1.888,73

**Tabel 21**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep D Gediplomeerd deegbereider, etc.**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	6,05	229,90	919,60	996,23
18 jaar	6,87	261,06	1.044,24	1.131,26
19 jaar	7,69	292,22	1.168,88	1.266,29
20 jaar	8,52	323,76	1.295,04	1.402,96
21 jaar	9,35	355,30	1.421,20	1.539,63
22 jaar	11,00	418,00	1.672,00	1.811,33
1 functiejaar	11,18	424,84	1.699,36	1.840,97
2 functie jaren	11,38	432,44	1.729,76	1.873,91
3 functie jaren	11,57	439,66	1.758,64	1.905,19
4 functie jaren	11,78	447,64	1.790,56	1.939,77

**Tabel 22**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakingsinrichting**  
**Loongroep D Gediplomeerd deegbereider, etc.**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	6,23	236,74	946,96	1.025,87
18 jaar	7,07	268,66	1.074,64	1.164,19
19 jaar	7,91	300,58	1.202,32	1.302,51
20 jaar	8,77	333,26	1.333,04	1.444,13
21 jaar	9,62	365,56	1.462,24	1.584,09
22 jaar	11,32	430,16	1.720,64	1.864,03
1 functiejaar	11,50	437,00	1.748,00	1.893,67
2 functie jaren	11,71	444,98	1.779,92	1.928,25
3 functie jaren	11,91	452,58	1.810,32	1.961,18
4 functie jaren	12,12	460,56	1.842,24	1.995,76

**Tabel 23**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakingsinrichting**  
**Loongroep E Winkelslager**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	7,56	287,28	1.149,12	1.244,88
20 jaar	8,37	318,06	1.272,24	1.378,26
21 jaar	9,18	348,84	1.395,36	1.511,64
22 jaar	10,80	410,40	1.641,60	1.778,40
1 functiejaar	11,00	418,00	1.672,00	1.811,33
2 functie jaren	11,19	425,22	1.700,88	1.842,62
3 functie jaren	11,39	432,82	1.731,28	1.875,55
4 functie jaren	11,59	440,42	1.761,68	1.908,49

**Tabel 24**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakingsinrichting**  
**Loongroep E Winkelslager**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	7,76	294,88	1.179,52	1.277,81
20 jaar	8,60	326,80	1.307,20	1.416,13
21 jaar	9,43	358,34	1.433,36	1.552,81
22 jaar	11,09	421,42	1.685,68	1.826,15
1 functiejaar	11,30	429,40	1.717,60	1.860,73
2 functie jaren	11,49	436,62	1.746,48	1.892,02
3 functie jaren	11,70	444,60	1.778,40	1.926,60
4 functie jaren	11,90	452,20	1.808,80	1.959,53



**Tabel 25**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep E Winkelslager**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	7,99	303,62	1.214,48	1.315,69
20 jaar	8,85	336,30	1.345,20	1.457,30
21 jaar	9,70	368,60	1.474,40	1.597,27
22 jaar	11,41	433,58	1.734,32	1.878,85
1 functiejaar	11,63	441,94	1.767,76	1.915,07
2 functiejaar	11,82	449,16	1.796,64	1.946,36
3 functiejaar	12,04	457,52	1.830,08	1.982,59
4 functiejaar	12,25	465,50	1.862,00	2.017,17

**Tabel 26**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep F Worstmaker**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
21 jaar	9,27	352,26	1.409,04	1.526,46
22 jaar en ouder	10,91	414,58	1.658,32	1.796,51
1 functiejaar	11,10	421,80	1.687,20	1.827,80
2 functiejaar	11,30	429,40	1.717,60	1.860,73
3 functiejaar	11,50	437,00	1.748,00	1.893,67
4 functiejaar	11,71	444,98	1.779,92	1.928,25

**Tabel 27**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep F Worstmaker**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
21 jaar	9,52	361,76	1.447,04	1.567,63
22 jaar en ouder	11,21	425,98	1.703,92	1.845,91
1 functiejaar	11,40	433,20	1.732,80	1.877,20
2 functiejaar	11,61	441,18	1.764,72	1.911,78
3 functiejaar	11,81	448,78	1.795,12	1.944,71
4 functiejaar	12,03	457,14	1.828,56	1.980,94

**Tabel 28**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep F Worstmaker**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
21 jaar	9,80	372,40	1.489,60	1.613,73
22 jaar en ouder	11,54	438,52	1.754,08	1.900,25
1 functiejaar	11,73	445,74	1.782,96	1.931,54
2 functie jaren	11,95	454,10	1.816,40	1.967,77
3 functie jaren	12,15	461,70	1.846,80	2.000,70
4 functie jaren	12,38	470,44	1.881,76	2.038,57

**Tabel 29**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep G Chef winkelslager, etc.**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	11,11	422,18	1.688,72	1.829,45
1 functiejaar	11,32	430,16	1.720,64	1.864,03
2 functie jaren	11,52	437,76	1.751,04	1.896,96
3 functie jaren	11,73	445,74	1.782,96	1.931,54
4 functie jaren	11,95	454,10	1.816,40	1.967,77

**Tabel 30**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep G Chef winkelslager, etc.**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	11,41	433,58	1.734,32	1.878,85
1 functiejaar	11,63	441,94	1.767,76	1.915,07
2 functie jaren	11,83	449,54	1.798,16	1.948,01
3 functie jaren	12,05	457,90	1.831,60	1.984,23
4 functie jaren	12,27	466,26	1.865,04	2.020,46

**Tabel 31**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep G Chef winkelslager, etc.**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	11,74	446,12	1.784,48	1.933,19
1 functiejaar	11,97	454,86	1.819,44	1.971,06
2 functie jaren	12,17	462,46	1.849,84	2.003,99
3 functie jaren	12,40	471,20	1.884,80	2.041,87
4 functie jaren	12,63	479,94	1.919,76	2.079,74

**Tabel 32**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers**  
**op basis van een 43-urige werkweek**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,01	516,43	2.065,72	2.237,86
1 functiejaar	12,25	526,75	2.107,00	2.282,58
2 functie jaren	12,49	537,07	2.148,28	2.327,30
3 functie jaren	12,74	547,82	2.191,28	2.373,89
4 functie jaren	12,98	558,14	2.232,56	2.418,61
5 functie jaren	13,22	568,46	2.273,84	2.463,33

**Tabel 33**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers**  
**op basis van een 43-urige werkweek**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,33	530,19	2.120,76	2.297,49
1 functiejaar	12,58	540,94	2.163,76	2.344,07
2 functie jaren	12,83	551,69	2.206,76	2.390,66
3 functie jaren	13,08	562,44	2.249,76	2.437,24
4 functie jaren	13,33	573,19	2.292,76	2.483,82
5 functie jaren	13,58	583,94	2.335,76	2.530,41

**Tabel 34**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,69	545,67	2.182,68	2.364,57
1 functiejaar	12,95	556,85	2.227,40	2.413,02
2 functie jaren	13,20	567,60	2.270,40	2.459,60
3 functie jaren	13,46	578,78	2.315,12	2.508,05
4 functie jaren	13,72	589,96	2.359,84	2.556,49
5 functie jaren	13,97	600,71	2.402,84	2.603,08

**Tabel 35**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,83	551,69	2.206,76	2.390,66
1 functiejaar	13,08	562,44	2.249,76	2.437,24
2 functie jaren	13,34	573,62	2.294,48	2.485,69
3 functie jaren	13,60	584,80	2.339,20	2.534,13
4 functie jaren	13,86	595,98	2.383,92	2.582,58
5 functie jaren	14,11	606,73	2.426,92	2.629,16

**Tabel 36**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,18	566,74	2.266,96	2.455,87
1 functiejaar	13,43	577,49	2.309,96	2.502,46
2 functie jaren	13,70	589,10	2.356,40	2.552,77
3 functie jaren	13,97	600,71	2.402,84	2.603,08
4 functie jaren	14,23	611,89	2.447,56	2.651,52
5 functie jaren	14,49	623,07	2.492,28	2.699,97

**Tabel 37**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,56	583,08	2.332,32	2.526,68
1 functiejaar	13,82	594,26	2.377,04	2.575,13
2 functie jaren	14,10	606,30	2.425,20	2.627,30
3 functie jaren	14,38	618,34	2.473,36	2.679,47
4 functie jaren	14,64	629,52	2.518,08	2.727,92
5 functie jaren	14,91	641,13	2.564,52	2.778,23

**Tabel 38**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers  
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,64	586,52	2.346,08	2.541,59
1 functiejaar	13,92	598,56	2.394,24	2.593,76
2 functie jaren	14,19	610,17	2.440,68	2.644,07
3 functie jaren	14,46	621,78	2.487,12	2.694,38
4 functie jaren	14,73	633,39	2.533,56	2.744,69
5 functie jaren	15,01	645,43	2.581,72	2.796,86

**Tabel 39**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers  
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,01	602,43	2.409,72	2.610,53
1 functiejaar	14,30	614,90	2.459,60	2.664,57
2 functie jaren	14,57	626,51	2.506,04	2.714,88
3 functie jaren	14,85	638,55	2.554,20	2.767,05
4 functie jaren	15,13	650,59	2.602,36	2.819,22
5 functie jaren	15,42	663,06	2.652,24	2.873,26

**Tabel 40**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers**  
**Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf**  
**op basis van een 43-urige werkweek**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,42	620,06	2.480,24	2.686,93
1 functiejaar	14,72	632,96	2.531,84	2.742,83
2 functie jaren	14,99	644,57	2.578,28	2.793,14
3 functie jaren	15,28	657,04	2.628,16	2.847,17
4 functie jaren	15,57	669,51	2.678,04	2.901,21
5 functie jaren	15,87	682,41	2.729,64	2.957,11

**Tabel 41**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers**  
**op basis van een 40-urige werkweek**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,06	482,40	1.929,60	2.090,40
1 functiejaar	12,31	492,40	1.969,60	2.133,73
2 functie jaren	12,55	502,00	2.008,00	2.175,33
3 functie jaren	12,79	511,60	2.046,40	2.216,93
4 functie jaren	13,03	521,20	2.084,80	2.258,53
5 functie jaren	13,27	530,80	2.123,20	2.300,13

**Tabel 42**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers**  
**op basis van een 40-urige werkweek**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,39	495,60	1.982,40	2.147,60
1 functiejaar	12,64	505,60	2.022,40	2.190,93
2 functie jaren	12,89	515,60	2.062,40	2.234,27
3 functie jaren	13,14	525,60	2.102,40	2.277,60
4 functie jaren	13,38	535,20	2.140,80	2.319,20
5 functie jaren	13,63	545,20	2.180,80	2.362,53

**Tabel 43**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers  
op basis van een 40-urige werkweek  
Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,75	510,00	2.040,00	2.210,00
1 functiejaar	13,01	520,40	2.081,60	2.255,07
2 functie jaren	13,26	530,40	2.121,60	2.298,40
3 functie jaren	13,52	540,80	2.163,20	2.343,47
4 functie jaren	13,77	550,80	2.203,20	2.386,80
5 functie jaren	14,03	561,20	2.244,80	2.431,87

**Tabel 44**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers  
op basis van een 40-urige werkweek  
Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,88	515,20	2.060,80	2.232,53
1 functiejaar	13,14	525,60	2.102,40	2.277,60
2 functie jaren	13,40	536,00	2.144,00	2.322,67
3 functie jaren	13,66	546,40	2.185,60	2.367,73
4 functie jaren	13,91	556,40	2.225,60	2.411,07
5 functie jaren	14,17	566,80	2.267,20	2.456,13

**Tabel 45**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers  
op basis van een 40-urige werkweek  
Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,23	529,20	2.116,80	2.293,20
1 functiejaar	13,50	540,00	2.160,00	2.340,00
2 functie jaren	13,76	550,40	2.201,60	2.385,07
3 functie jaren	14,03	561,20	2.244,80	2.431,87
4 functie jaren	14,29	571,60	2.286,40	2.476,93
5 functie jaren	14,55	582,00	2.328,00	2.522,00

**Tabel 46**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers  
op basis van een 40-urige werkweek  
Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,61	544,40	2.177,60	2.359,07
1 functiejaar	13,89	555,60	2.222,40	2.407,60
2 functie jaren	14,16	566,40	2.265,60	2.454,40
3 functie jaren	14,44	577,60	2.310,40	2.502,93
4 functie jaren	14,70	588,00	2.352,00	2.548,00
5 functie jaren	14,97	598,80	2.395,20	2.594,80

**Tabel 47**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers  
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf  
op basis van een 40-urige werkweek  
Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,70	548,00	2.192,00	2.374,67
1 functiejaar	13,97	558,80	2.235,20	2.421,47
2 functie jaren	14,25	570,00	2.280,00	2.470,00
3 functie jaren	14,52	580,80	2.323,20	2.516,80
4 functie jaren	14,80	592,00	2.368,00	2.565,33
5 functie jaren	15,07	602,80	2.411,20	2.612,13



**Tabel 48**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers**  
**Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf**  
**op basis van een 40-urige werkweek**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,07	562,80	2.251,20	2.438,80
1 functiejaar	14,35	574,00	2.296,00	2.487,33
2 functie jaren	14,64	585,60	2.342,40	2.537,60
3 functie jaren	14,91	596,40	2.385,60	2.584,40
4 functie jaren	15,20	608,00	2.432,00	2.634,67
5 functie jaren	15,48	619,20	2.476,80	2.683,20

**Tabel 49**  
**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**  
**Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers**  
**Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf**  
**op basis van een 40-urige werkweek**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,48	579,20	2.316,80	2.509,87
1 functiejaar	14,77	590,80	2.363,20	2.560,13
2 functie jaren	15,07	602,80	2.411,20	2.612,13
3 functie jaren	15,34	613,60	2.454,40	2.658,93
4 functie jaren	15,64	625,60	2.502,40	2.710,93
5 functie jaren	15,93	637,20	2.548,80	2.761,20

**Tabel 50**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 0**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 juni 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,61	99,18	396,72	429,78
16 jaar	3,00	114,00	456,00	494,00
17 jaar	3,43	130,34	521,36	564,81
18 jaar	3,95	150,10	600,40	650,43
19 jaar	4,56	173,28	693,12	750,88
20 jaar	5,34	202,92	811,68	879,32
21 jaar	6,30	239,40	957,60	1.037,40
22 jaar	7,39	280,82	1.123,28	1.216,89
23 jaar en ouder	8,69	330,22	1.320,88	1.430,95

**Tabel 51**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 0**  
**Periode 1 juli 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,64	100,32	401,28	434,72
16 jaar	3,04	115,52	462,08	500,59
17 jaar	3,48	132,24	528,96	573,04
18 jaar	4,00	152,00	608,00	658,67
19 jaar	4,62	175,56	702,24	760,76
20 jaar	5,41	205,58	822,32	890,85
21 jaar	6,38	242,44	969,76	1.050,57
22 jaar	7,48	284,24	1.136,96	1.231,71
23 jaar en ouder	8,80	334,40	1.337,60	1.449,07

**Tabel 52**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 0**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,74	104,12	416,48	451,19
16 jaar	3,15	119,70	478,80	518,70
17 jaar	3,61	137,18	548,72	594,45
18 jaar	4,15	157,70	630,80	683,37
19 jaar	4,79	182,02	728,08	788,75
20 jaar	5,61	213,18	852,72	923,78
21 jaar	6,62	251,56	1.006,24	1.090,09
22 jaar	7,76	294,88	1.179,52	1.277,81
23 jaar en ouder	9,13	346,94	1.387,76	1.503,41

**Tabel 53**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 0**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,82	107,16	428,64	464,36
16 jaar	3,24	123,12	492,48	533,52
17 jaar	3,72	141,36	565,44	612,56
18 jaar	4,27	162,26	649,04	703,13
19 jaar	4,93	187,34	749,36	811,81
20 jaar	5,77	219,26	877,04	950,13
21 jaar	6,81	258,78	1.035,12	1.121,38
22 jaar	7,99	303,62	1.214,48	1.315,69
23 jaar en ouder	9,40	357,20	1.428,80	1.547,87

**Tabel 54**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 1**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	4,94	187,72	750,88	813,45
17 jaar	5,71	216,98	867,92	940,25
18 jaar	6,49	246,62	986,48	1.068,69
19 jaar	7,23	274,74	1.098,96	1.190,54
20 jaar	8,00	304,00	1.216,00	1.317,33
21 jaar	8,75	332,50	1.330,00	1.440,83
22 jaar	9,65	366,70	1.466,80	1.589,03
0 functie jaren	10,28	390,64	1.562,56	1.692,77
1 functie jaar	10,45	397,10	1.588,40	1.720,77
2 functie jaren	10,63	403,94	1.615,76	1.750,41
3 functie jaren	10,80	410,40	1.641,60	1.778,40
4 functie jaren	10,98	417,24	1.668,96	1.808,04

**Tabel 55**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 1**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	5,07	192,66	770,64	834,86
17 jaar	5,86	222,68	890,72	964,95
18 jaar	6,67	253,35	1.013,38	1.097,83
19 jaar	7,43	282,34	1.129,36	1.223,47
20 jaar	8,22	312,36	1.249,44	1.353,56
21 jaar	8,99	341,62	1.366,48	1.480,35
22 jaar	9,91	376,58	1.506,32	1.631,85
0 functie jaren	10,56	401,28	1.605,12	1.738,88
1 functie jaar	10,73	407,74	1.630,96	1.766,87
2 functie jaren	10,92	414,96	1.659,84	1.798,16
3 functie jaren	11,09	421,42	1.685,68	1.826,15
4 functie jaren	11,28	428,64	1.714,56	1.857,44

**Tabel 56**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 1**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	5,22	198,36	793,44	859,56
17 jaar	6,03	229,14	916,56	992,94
18 jaar	6,86	260,68	1.042,72	1.129,61
19 jaar	7,65	290,70	1.162,80	1.259,70
20 jaar	8,46	321,48	1.285,92	1.393,08
21 jaar	9,25	351,50	1.406,00	1.523,17
22 jaar	10,20	387,60	1.550,40	1.679,60
0 functie jaren	10,87	413,06	1.652,24	1.789,93
1 functie jaar	11,04	419,52	1.678,08	1.817,92
2 functie jaren	11,24	427,12	1.708,48	1.850,85
3 functie jaren	11,41	433,58	1.734,32	1.878,85
4 functie jaren	11,61	441,18	1.764,72	1.911,78

**Tabel 57**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 2**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	6,62	251,56	1.006,24	1.090,09
19 jaar	7,42	281,96	1.127,84	1.221,83
20 jaar	8,21	311,98	1.247,92	1.351,91
21 jaar	9,01	342,38	1.369,52	1.483,65
22 jaar	10,60	402,80	1.611,20	1.745,47
1 functiejaar	10,78	409,64	1.638,56	1.775,11
2 functie jaren	10,97	416,86	1.667,44	1.806,39
3 functie jaren	11,15	423,70	1.694,80	1.836,03
4 functie jaren	11,36	431,68	1.726,72	1.870,61

**Tabel 58**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 2**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	6,80	258,40	1.033,60	1.119,73
19 jaar	7,62	289,56	1.158,24	1.254,76
20 jaar	8,43	320,34	1.281,36	1.388,14
21 jaar	9,25	351,50	1.406,00	1.523,17
22 jaar	10,89	413,82	1.655,28	1.793,22
1 functiejaar	11,07	420,66	1.682,64	1.822,86
2 functie jaren	11,27	428,26	1.713,04	1.855,79
3 functie jaren	11,45	435,10	1.740,40	1.885,43
4 functie jaren	11,67	443,46	1.773,84	1.921,66

**Tabel 59**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 2**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	7,00	266,00	1.064,00	1.152,67
19 jaar	7,84	297,92	1.191,68	1.290,99
20 jaar	8,67	329,46	1.317,84	1.427,66
21 jaar	9,52	361,76	1.447,04	1.567,63
22 jaar	11,21	425,98	1.703,92	1.845,91
1 functiejaar	11,39	432,82	1.731,28	1.875,55
2 functie jaren	11,60	440,80	1.763,20	1.910,13
3 functie jaren	11,78	447,64	1.790,56	1.939,77
4 functie jaren	12,01	456,38	1.825,52	1.977,65

**Tabel 60**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 3**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	7,83	297,54	1.190,16	1.289,34
20 jaar	8,67	329,46	1.317,84	1.427,66
21 jaar	9,50	361,00	1.444,00	1.564,33
22 jaar	11,19	425,22	1.700,88	1.842,62
1 functiejaar	11,39	432,82	1.731,28	1.875,55
2 functie jaren	11,60	440,80	1.763,20	1.910,13
3 functie jaren	11,81	448,78	1.795,12	1.944,71
4 functie jaren	12,03	457,14	1.828,56	1.980,94

**Tabel 61**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 3**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,04	305,52	1.222,08	1.323,92
20 jaar	8,90	338,20	1.352,80	1.465,53
21 jaar	9,76	370,88	1.483,52	1.607,15
22 jaar	11,49	436,62	1.746,48	1.892,02
1 functiejaar	11,70	444,60	1.778,40	1.926,60
2 functie jaren	11,91	452,58	1.810,32	1.961,18
3 functie jaren	12,13	460,94	1.843,76	1.997,41
4 functie jaren	12,36	469,68	1.878,72	2.035,28

**Tabel 62**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 3**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,27	314,26	1.257,04	1.361,79
20 jaar	9,16	348,08	1.392,32	1.508,35
21 jaar	10,04	381,52	1.526,08	1.653,25
22 jaar	11,82	449,16	1.796,64	1.946,36
1 functiejaar	12,04	457,52	1.830,08	1.982,59
2 functie jaren	12,26	465,88	1.863,52	2.018,81
3 functie jaren	12,48	474,24	1.896,96	2.055,04
4 functie jaren	12,72	483,36	1.933,44	2.094,56

**Tabel 63**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 4**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	9,13	346,94	1.387,76	1.503,41
21 jaar	10,01	380,38	1.521,52	1.648,31
22 jaar	11,81	448,78	1.795,12	1.944,71
1 functiejaar	12,04	457,52	1.830,08	1.982,59
2 functie jaren	12,27	466,26	1.865,04	2.020,46
3 functie jaren	12,51	475,38	1.901,52	2.059,98
4 functie jaren	12,74	484,12	1.936,48	2.097,85

**Tabel 64**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 4**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	9,38	356,44	1.425,76	1.544,57
21 jaar	10,28	390,64	1.562,56	1.692,77
22 jaar	12,13	460,94	1.843,76	1.997,41
1 functiejaar	12,37	470,06	1.880,24	2.036,93
2 functie jaren	12,60	478,80	1.915,20	2.074,80
3 functie jaren	12,85	488,30	1.953,20	2.115,97
4 functie jaren	13,08	497,04	1.988,16	2.153,84

**Tabel 65**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 4**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	9,65	366,70	1.466,80	1.589,03
21 jaar	10,58	402,04	1.608,16	1.742,17
22 jaar	12,48	474,24	1.896,96	2.055,04
1 functiejaar	12,73	483,74	1.934,96	2.096,21
2 functie jaren	12,97	492,86	1.971,44	2.135,73
3 functie jaren	13,22	502,36	2.009,44	2.176,89
4 functie jaren	13,46	511,48	2.045,92	2.216,41

**Tabel 66**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 5**  
**Periode 1 april 2007 t/m 30 september 2007**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar	12,47	473,86	1.895,44	2.053,39
1 functiejaar	12,72	483,36	1.933,44	2.094,56
2 functie jaren	12,97	492,86	1.971,44	2.135,73
3 functie jaren	13,22	502,36	2.009,44	2.176,89
4 functie jaren	13,47	511,86	2.047,44	2.218,06

**Tabel 67**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 5**  
**Periode 1 oktober 2007 t/m 30 september 2008**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar	12,81	486,78	1.947,12	2.109,38
1 functiejaar	13,06	496,28	1.985,12	2.150,55
2 functie jaren	13,32	506,16	2.024,64	2.193,36
3 functie jaren	13,58	516,04	2.064,16	2.236,17
4 functie jaren	13,83	525,54	2.102,16	2.277,34

**Tabel 68**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 5**  
**Periode 1 oktober 2008 t/m 31 maart 2009**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar	13,18	500,84	2.003,36	2.170,31
1 functiejaar	13,44	510,72	2.042,88	2.213,12
2 functie jaren	13,71	520,98	2.083,92	2.257,58
3 functie jaren	13,97	530,86	2.123,44	2.300,39
4 functie jaren	14,23	540,74	2.162,96	2.343,21



## **BIJLAGE 3 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2007 T/M 31 MAART 2009**

### **Pensioen**

Door de invoering van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) is het mogelijk geworden om meer ouderdomspensioen op te bouwen. Door deze wet kan ouderdomspensioen worden opgebouwd tot 100% van het laatstverdiende loon op 65-jarige leeftijd (was 70%).

Door de Wet VPL moet de VUT worden afgebouwd. Voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder zijn bestaat er een overgangsregeling, waardoor zij nog gebruik kunnen maken van de huidige VUT-regeling. Werknemers die op 31 december 2004 54 jaar of jonger zijn, kunnen van deze overgangsregeling geen gebruik maken. De Wet VPL biedt voor deze werknemers de mogelijkheid om met het extra opgebouwde ouderdomspensioen eerder te kunnen stoppen met werken voor het 65-ste jaar.

Voorts biedt de Wet VPL de mogelijkheid tot inkoop van pensioen over achterliggende dienstjaren binnen het slagersbedrijf.

Om de extra pensioenopbouw en de inkoop van pensioen mogelijk te maken is op 1 januari 2007 de pensioenregeling gewijzigd.

De pensioenregeling kent een franchise. De franchise is een jaarlijks vastgesteld en op gehele euro's afgerond bedrag. De franchise sluit aan bij de fiscaal minimale franchise behorend bij een opbouwpercentage van 2,05%.

Vanaf 1 januari 2007 betalen zowel werkgevers als werknemers pensioenpremie. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie wordt berekend over het brutoloon, terwijl het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag (brutoloon minus franchise). De pensioenopbouw wordt berekend over de pensioengrondslag.

Tenslotte is besloten het moment van inkoop van pensioen over achterliggende dienstjaren in drie etappes uitgesteld toe te kennen, namelijk na 5, 10 en 15 jaar.

## **BIJLAGE 4 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2007 T/M 31 MAART 2009**

### **Procedure fiscaal faciliteren vakbondscontributie**

#### Inleiding

Cao-partijen hebben afgesproken dat de werkgevers worden geadviseerd om de contributies van leden van bij de Cao voor het slagersbedrijf betrokken werknemersorganisaties – 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 werknemersorganisatie, eenmaal 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.

Bij de volgende Cao-onderhandelingen zal op basis van de ervaringen over de toepassing van de regeling worden bekeken of nadere afspraken hieromtrent noodzakelijk zijn.

#### Procedure

Het communiceren aangaande de verrekening is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van Cao-partijen.

##### 1. Doel

Het doel is de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren door de betaalde premies op basis van een opgave van de werknemer, die lid is van een werknemersorganisatie, eenmaal 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 vergoeding is de werkelijk betaalde contributie van het betreffende kalenderjaar.

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

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

##### 3. Beperkingen

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen, de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen of de inspecteur van Interpolis Pensioenbeheer 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 werknemersorganisaties zullen jaarlijks in november aan een werknemer die lid is van hun organisatie en die 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 een ingevuld 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 de verklaring van de betrokken werknemersorganisatie en het declaratieformulier 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.

**BIJLAGE 5 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN  
LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2007 T/M 31 MAART 2009**

**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)  
Burgerservicenummer: .....

- 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 voor het slagersbedrijf;
- 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): ..... euro;

- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn loon in december 20... (jaartal) met een geldwaarde ter grootte van het hierboven onder punt 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. overlegt als bijlagen bij dit formulier betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar.

Datum: .....20.....

Handtekening: .....

## **BIJLAGE 6 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2007 T/M 31 MAART 2009**

### **Protocol Leeftijdsbewust personeelsbeleid, scholing en werkdruk**

De ondergetekenden, de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen:

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie, gevestigd te Rijswijk, als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht en

CNV BedrijvenBond, gevestigd te Utrecht

als partijen ter andere zijde, ieder afzonderlijk en gezamenlijk,

zijn de onderstaande afspraken aangegaan. Deze afspraken zijn tussen de partijen gemaakt, naast de afspraken die zijn vastgelegd in de Cao-bepalingen. Het karakter van de onderstaande afspraken is anders dan dat van de Cao-bepalingen. Vandaar dat zij in een apart protocol zijn neergelegd.

#### AFSPRAKEN

##### 1. Leeftijdsbewust personeelsbeleid en scholing

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid kenmerkt zich door maatregelen gericht op het optimaal inzetbaar houden van werknemers gedurende hun gehele loopbaan: vanaf het begin tot het einde van de loopbaan. Scholing kan daartoe als instrument worden ingezet. Gegeven de situatie op de arbeidsmarkt zijn Cao-partijen zich ervan bewust dat een dergelijk beleid moet worden ontwikkeld. Op bedrijfstakniveau zullen Cao-partijen nader overleg voeren over leeftijdsbewust personeelsbeleid.

##### 2. Werkdruk

Cao-partijen wensen tijdens de looptijd van deze Cao inzicht te krijgen in de mate van werkdruk binnen de branche. Op bedrijfstakniveau zullen Cao-partijen hierover nader overleg voeren.

## **BIJLAGE 7 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2007 T/M 31 MAART 2009**

### **Verzuimprotocol**

#### **Inleiding**

De Arbowet verplicht de werkgever tot het voeren van een ziekteverzuimbeleid. Dit protocol maakt deel uit van het verzuimbeleid. Het verzuimprotocol is bestemd voor alle werkgevers en werknemers en geeft aan welke procedures en verantwoordelijkheden op hen van toepassing zijn.

#### **Uitvoering van het verzuimprotocol**

De werknemer en de werkgever zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van het verzuimprotocol. Een ieder wordt verondersteld op de hoogte te zijn van de procedures zoals vastgelegd in het verzuimprotocol. Bij eventuele onduidelijkheden m.b.t. de procedure of situaties waarin de procedure niet voorziet, dient de werknemer contact op te nemen met de werkgever of degene die verantwoordelijk is voor het verzuimprotocol.

Houdt een werknemer zich niet aan het reglement dan heeft de werkgever het recht, maar vaak ook de plicht, om sancties op te leggen. Een sanctie kan betrekking hebben op het gedeeltelijk of geheel stopzetten van de loonbetaling. In ernstige gevallen, waaronder het weigeren mee te werken aan herstel of werkhervatting, kunnen aan een werknemer arbeidsvoorwaardelijke sancties worden opgelegd. Voordat sancties worden toegepast, zal de werkgever advies vragen aan de arbodienst en de casemanager.

Los van de sanctie die een werkgever aan zijn werknemer kan opleggen, kan het UWV (achteraf) nog een sanctie opleggen, als een werknemer niet voldoende heeft meegewerkt aan het herstel of de werkhervatting. Dan bestaat de mogelijkheid dat een WIA-uitkering wordt geweigerd.

Het UWV kan de werkgever (achteraf) een loonsanctie van maximaal 1 jaar opleggen, als uit het reïntegratieverslag blijkt dat de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht.

#### **Partijen betrokken bij de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid**

De volgende partijen zijn betrokken bij de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid.

##### Werknemer en werkgever

De verantwoordelijkheid voor het beperken van het ziekteverzuim ligt primair bij de werknemer en de werkgever gezamenlijk.

De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is verplicht:

- in het kader van de Wet verbetering Poortwachter actief mee te werken aan zijn/haar re-integratie;
- zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak met betrekking tot zijn re-integratie;
- passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

De werkgever moet zich inspannen voor de reïntegratie van de zieke werknemer. De werkgever is verplicht:

- tot het opstellen, (tussentijds) evalueren en bijstellen van een plan van aanpak met betrekking tot de re-integratie van zijn zieke werknemer;
- passende arbeid binnen het bedrijf aan de werknemer te bieden, indien de werknemer niet meer in zijn eigen functie kan terugkeren;

- met de werknemer op zoek te gaan naar werk bij een andere werkgever, als er geen passend werk binnen het eigen bedrijf aanwezig is;
- een reïntegratiedossier bij te houden.

### Samenwerkingspartijen binnen het SAS ZorgPortaal

Vanuit het SAS ZorgPortaal wordt gewerkt met een arbodienst; ArboDuo in de regio, een re-integratie bedrijf; Keerpunt uit Hilversum en een verzekeraar; De Amersfoortse Verzekeringen uit Amersfoort. Deze partijen worden vanuit het SAS ZorgPortaal gecoördineerd. Bij eventuele vragen kan met het SAS ZorgPortaal via telefoonnummer 070 - 301 16 87 contact worden opgenomen.

### De Arbodienst

De (bedrijfs)arts en arboverpleegkundige dragen vanuit de arbodienst zorg voor de begeleiding van de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid. Zij verlenen tevens ondersteuning aan de werkgever.

#### *De arbo-verpleegkundige (avk).*

De primaire taken van de arbo-verpleegkundige zijn:

- het telefonische consult op dag 2 van uw ziekmelding;
- het telefonische consult kan door een van de drie hierna genoemde stappen worden gevolgd: een afspraak met de werknemer maken over de datum van werkhervatting, doorverwijzing naar het spreekuur van de (bedrijfs)arts of het afspreken van (telefonische) vervolgconsulten;
- begeleiding en advisering van de werknemer en de werkgever.

#### *De (bedrijfs)arts (ba).*

De primaire taken van de (bedrijfs)arts zijn:

- vaststellen of er sprake is van ziekte en of gebrek;
- vaststellen van de mate van arbeidsgeschiktheid;
- begeleiding en advisering van de werknemer en de werkgever;
- het afgeven van prognoses voor wat betreft werkhervatting.

### Het re-integratiebedrijf

Werknemer en werkgever krijgen via de werkwijze van het SAS ZorgPortaal een casemanager toegewezen.

#### *De casemanager:*

- inventariseert wat er aan de arbeidsongeschiktheid ten grondslag ligt;
- begeleidt werkgever en werknemer bij het nakomen van afspraken conform de Wet Verbetering Poortwachter;
- regelt, indien dat aan de orde is, de juiste interventies;
- ondersteunt werkgever en werknemer in het re-integratieproces door middel van advies;
- draagt bij aan een optimale communicatie tussen alle betrokken partijen;
- signaleert vertragingen in het traject en stuurt zo nodig bij.

De arbodienst blijft zorgdragen voor de medische begeleiding van de werknemer en het eventueel bijstellen van de probleemanalyse. De arbodienst onderhoudt daartoe contact met het re-integratiebedrijf.

## De Verzekeraar

De verzekeraar heeft een regisserende rol in het traject en zal Via een re-integratieadviseur mede zorgdragen voor het optimaal verlopen van het re-integratietraject. De re-integratieadviseur onderhoudt in eerste aanleg het contact tussen de verzekeraar en de casemanager van het re-integratiebedrijf. Gedurende de hele ziekteperiode kunnen alle betrokken partijen contact opnemen met de re-integratieadviseur over de voortgang van de re-integratie en de te nemen stappen. In voorkomende gevallen en bij stagnatie van het traject, neemt de re-integratieadviseur contact op met de werkgever, het re-integratiebedrijf of de arbodienst op. Bij aanvragen voor spoedbezoeken dient ook de re-integratieadviseur (tel. 033-4642842) te worden ingeschakeld.

## **Procedures en Acties**

Indien een werknemer wegens ziekte niet kan werken, is het zaak dat hij zich aan de volgende regels houdt.

### Ziekmelden

Voor aanvang van de werktijd maar, uiterlijk om 09.00 uur 's ochtends, meldt een werknemer zich telefonisch ziek bij de werkgever. Wanneer de werknemer daar zelf niet toe in staat is, kan de werknemer iemand anders laten bellen.

Wanneer de werknemer ziek wordt tijdens werktijd dan meldt hij zich, voordat hij naar huis gaat, ziek bij de werkgever.

Bij de ziekmelding geeft de werknemer onderstaande informatie aan de werkgever:

- wat de aard van de klachten is en of de klachten verband hebben met het werk;\*
- wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn;
- of de huisarts al geraadpleegd is;\*
- welke werkzaamheden de werknemer nog wel uit zou kunnen voeren;
- wat de werkgever kan doen om de werknemer te ondersteunen;
- op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer de werknemer te bereiken is;
- of de ziekte verband houdt met bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld zwangerschap of orgaandonatie);
- of er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is.

Voor de vragen waar het teken (\*) achter staat, geldt het privacyrecht. De werknemer hoeft daarover geen informatie aan de werkgever te verstrekken. Aan de arbodienst moet de werknemer deze informatie wel verstrekken.

### Contacten arbodienst

Tijdens ziekte moet een werknemer thuisblijven tot het eerste contact met de arbodienst heeft plaatsgevonden. De verplichting om thuis te blijven geldt niet, indien de werknemer een bezoek brengt aan de dokter, de arbodienst of indien hij gedeeltelijk aan het werk gaat in eigen of in passende arbeid.

### Herstel

De (bedrijfs)arts adviseert over de mogelijke datum waarop de werknemer het werk kan hervatten. Is de werknemer niet in staat om op de afgesproken dag weer aan het werk te gaan, dan:

- licht de werknemer onmiddellijk (uiterlijk binnen 24 uur) de werkgever in;
- dient te verschijnen op het eerstvolgende spreekuur van de (bedrijfs)arts.

Zodra de werknemer weer in staat is om te werken, dan meldt hij zich beter bij de werkgever. Bij gedeeltelijke werkhervatting is overleg met de (bedrijfs)arts gewenst.



### *2<sup>e</sup> ziektedag*

Een arbo-verpleegkundige neemt contact met op met de werkgever en de werknemer. De eerste afspraken over de ziekmelding en eventuele re-integratieactiviteiten worden gemaakt. Indien noodzakelijk maakt de arbo-verpleegkundige een afspraak voor een bezoek aan het spreekuur bij de (bedrijfs)arts of de arbo-verpleegkundige. De werkgever ontvangt een brief van ArboDuo met de arbeidsgeschiktheidsbeoordeling en eventuele adviezen.

Het eerste contact zal doorgaans telefonisch worden uitgevoerd, daarom moet de werknemer telefonisch bereikbaar zijn op het nummer (vast of mobiel) dat de werknemer bij de ziekmelding heeft doorgegeven. De werknemer moet thuis (of op het verpleegadres) blijven totdat het eerste contact met de arbodienst heeft plaatsgevonden. Meer informatie hierover is te raadplegen via de site van het SAS Zorgportaal: [www.saszorgportaal.nl](http://www.saszorgportaal.nl).

### *Uiterlijk week 2*

De werknemer krijgt een oproep voor het spreekuur van de (bedrijfs)arts of de arbo-verpleegkundige. Indien de werknemer verhinderd is op het spreekuur van de arbodienst te komen dan dient hij dit binnen 24 uur bij de werkgever te melden. Deze stelt de arbodienst hiervan op de hoogte.

### *Uiterlijk week 3*

De werkgever ontvangt een brief van de arbodienst met de bevindingen naar aanleiding van het spreekuur. Daarnaast kan een werkgever de bevindingen raadplegen via de site van het SAS Zorgportaal: [www.saszorgportaal.nl](http://www.saszorgportaal.nl)

### *Uiterlijk week 6*

#### Probleemanalyse en advies

Binnen zes weken na de ziekmelding maakt de arbodienst op basis van alle beschikbare informatie een probleemanalyse. In de probleemanalyse staan de bevindingen van de (bedrijfs)arts en een re-integratieadvies hoe de werknemer in de toekomst weer aan de slag zou kunnen. Zowel de werknemer als de werkgever krijgen een exemplaar van het oordeel en het advies. Overigens krijgt alleen de werknemer het volledige advies. De werkgever ontvangt alleen die delen die relevant zijn voor het opstellen van het plan van aanpak:

- De functionele beperkingen van de zieke werknemer
- De mogelijkheden die de zieke werknemer nog heeft
- Het soort arbeid dat de zieke werknemer nog kan verrichten

### *Uiterlijk week 8*

#### Plan van Aanpak

De arbodienst schakelt een casemanager van het re-integratiebedrijf in om het casemanagement te verzorgen.

Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies, stellen de werknemer en de werkgever samen een Plan van Aanpak op voor het bereiken van herstel. ArboDuo zal voor deze activiteit een reeds ingevuld conceptplan van aanpak aan de werkgever beschikbaar stellen. Zodra dit plan door beide partijen is vastgesteld en ondertekend ontvangen arbodienst en het re-integratiebedrijf een kopie. Bij het opstellen van het Plan van Aanpak kan het re-integratiebedrijf om ondersteuning gevraagd worden.

## Reïntegratiedossier

De Wet Verbetering Poortwachter verplicht werkgevers om alle inspanningen die zijn ondernomen om te komen tot een succesvolle werkhervatting, in het verzuim- en re-integratiedossier vast te leggen. Minimaal worden hierin opgenomen de Probleemanalyse, het Plan van Aanpak met eventuele bijstellingen, terugkoppelingen van (evaluatie)sprekuren bij de (bedrijfs)arts, de eerstejaarsevaluatie en gespreksverslagen van evaluatie momenten met werknemer en werkgever(6-wekelijks). Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid houdt de werkgever het reïntegratiedossier bij.

### *Week 13*

Is de werknemer na dertien weken nog steeds ziek, dan meldt de arbodienst de ziekte/arbeitsongeschiktheid aan het UWV. Het UWV registreert de ziekmelding, maar zal er verder op dat moment nog niets mee doen.

### *Uiterlijk week 52*

Evaluatiemoment eerste ziektejaar: De werkgever en de werknemer evalueren tussen de 46<sup>e</sup> en 52<sup>e</sup> week de re-integratie-inspanningen van het eerste ziektejaar en bepalen of de aanpak werkt of bijgesteld moet worden. Het SAS Zorgportaal biedt hierbij ondersteuning. Doel van deze evaluatie is dat werkgever en werknemer zo goed mogelijk het tweede ziektejaar in gaan en daarin een zo optimaal mogelijk re-integratieresultaat bereiken. Daarom is het van belang dat de werknemer samen met de werkgever terugkijkt of het afgelopen ziektejaar en voor de komende periode het doel bepaalt. De casemanager biedt hierbij ondersteuning. Het moment kan samenvallen met de periodieke 6-wekelijkse evaluatie tussen werkgever en werknemer.

### *Week 87*

Het UWV stuurt de werknemer een aanvraagformulier voor de WIA. Bij de WIA-aanvraag dient de werknemer een re-integratieverslag in te sturen. Voordat de werknemer het re-integratieverslag opmaakt, evalueert de werkgever het verloop van de re-integratie samen met de werknemer waarbij het verzuimdossier als input gebruikt wordt. Deze evaluatie van wat er in de afgelopen periode is gebeurd, wordt aan het plan van aanpak toegevoegd. In overleg met de werkgever en de casemanager vraagt de werknemer vervolgens WIA aan bij het UWV.

## **(Tijdelijk) ander werk: passende arbeid**

Wanneer een werknemer door ziekte (gedeeltelijk) ongeschikt is voor het werk dat de werknemer normaal doet, en de werknemer wel geschikt is om andere werkzaamheden uit te voeren, dient de werkgever de werknemer (tijdelijk) ander werk aan te bieden. Als dit passende arbeid is, is de werknemer verplicht dit te accepteren. Onder passende arbeid wordt in dit kader verstaan die werkzaamheden die een werknemer, zijn gezondheidsbeperkingen, zijn belastbaarheid en zijn opleidingsniveau in acht genomen, redelijkerwijs kan uitoefenen.

Als passende arbeid niet binnen het bedrijf beschikbaar is, gaat de werkgever op zoek naar passende arbeid buiten het bedrijf. Dit wordt in overleg met de werknemer besproken. De casemanager overlegt met de (bedrijfs)arts over de mogelijkheden van passende arbeid. De casemanager en de arbodienst worden daarna gevraagd om advies over het voorstel. De werknemer is verplicht redelijke voorstellen te accepteren. Een meningsverschil hierover wordt tussen de werkgever en de werknemer besproken, eventueel kan het SAS ZorgPortaal hierbij betrokken worden.

Indien werkgever en werknemer het oneens blijven over het voorstel voor passende arbeid (zowel binnen als buiten het eigen bedrijf) van de werkgever, kunnen beide partijen hierover een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij het UWV. Ook hierbij kan het SAS ZorgPortaal ondersteuning bieden.

## **Vakantie of verblijf in het buitenland**

Indien de werknemer tijdens de vakantie ziek wordt, dient dit zo spoedig mogelijk (dus telefonisch, per fax of e-mail) aan de werkgever doorgegeven te worden onder vermelding van het vakantieadres. Na terugkeer dient de werknemer vervolgens zo spoedig mogelijk een medische verklaring (tijdens de ziekte opgesteld door een arts) te overleggen aan de arbodienst. In deze medische verklaring moet de duur, de aard en behandeling van de arbeidsongeschiktheid vermeld zijn. De medische verklaring moet door een officiële arts opgesteld en in het Nederlands of Engels geformuleerd zijn. Deze verklaring dient door de behandelende arts gestempeld en getekend te zijn. Als de ziekte een langer verblijf in het buitenland vereist, dient de werknemer dit onmiddellijk aan de werkgever te melden. Een positief advies wordt gegeven indien de arbodienst meent dat de vakantie geen belemmering oplevert voor de genezing of het re-integratietraject.

## **Bezwaren: deskundigen oordeel (second opinion) en uiteindelijk kantonrechter**

Als een werknemer het niet eens is met de adviezen van de arbodienst of acties en voorstellen van de werkgever of van de casemanager, dan kan de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Ook de werkgever heeft de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Er geldt echter wel dat meningsverschillen tussen de werkgever en de werknemer eerst besproken dienen te worden. Het oordeel van het UWV is niet bindend, maar zal bij een gerechtelijke beoordeling zwaar tellen. Aan een deskundigenoordeel zijn kosten verbonden, de kosten komen voor rekening van de aanvrager.

Over de navolgende beslissingen kan de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen:

- over (on)geschiktheid tot werken;
- over re-integratie-inspanningen werknemer;
- over passend werk;
- over re-integratie-inspanningen werkgever.

De werkgever kan op grond van het advies van de (bedrijfs)arts in afwachting van het deskundigenoordeel de uitbetaling van het loon opschorten of staken. De werknemer is verplicht de uitslag van het deskundigenoordeel aan de werkgever bekend te maken. Zowel de werknemer, de werkgever, de casemanager als de arbodienst krijgen een kopie van het deskundigenoordeel. Medische informatie wordt alleen aan de werknemer en de arbodienst vertrekt. Blijven partijen het oneens dan resteert alleen een procedure bij de kantonrechter.

\* Overal waar 'hij' en 'hem' staat, kan vanzelfsprekend ook 'zij' en 'haar' worden ingevuld.