

## Voorwoord

Dit voorlichtingsboekje is bedoeld om alle werkgevers en werknemers in het slagersbedrijf te informeren over de collectieve arbeidsvoorwaarden die voor hen van toepassing zijn. In het boekje zijn de teksten van de Cao voor het Slagersbedrijf met een looptijd van 1 april 2011 t/m 31 maart 2013 opgenomen. Bij de totstandkoming van de Cao voor het Slagersbedrijf zijn de volgende organisaties betrokken geweest: de Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie, FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie  
Diepenhorstlaan 3 – 2288 EW Rijswijk  
Postbus 1234 - 2280 CE Rijswijk  
Telefoon 070 – 390 63 65  
Fax 070 – 390 44 59  
Internet: [www.knsnet.nl](http://www.knsnet.nl)

FNV Bondgenoten  
Varrolaan 100  
3584 BW Utrecht  
Telefoon 0900 – 9690  
Telefoon J. Klijn 06 – 512 56 212  
Fax 030 – 27 38 225  
E-mail: [info@bg.fnv.nl](mailto:info@bg.fnv.nl)  
E-mail: [j.klijn@bg.fnv.nl](mailto:j.klijn@bg.fnv.nl)  
Internet: [www.fnvbondgenoten.nl](http://www.fnvbondgenoten.nl)

CNV Vlees en vis is een vakgroep van CNV Vakmensen  
Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht  
Telefoon 030 – 75 11 007  
E-mail: [info@cnv.net](mailto:info@cnv.net)  
Internet: [www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)

© 2011 stichting VOS

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de stichting VOS.



# INHOUDSOPGAVE

<b>TREFWOORDENREGISTER</b>	6
<b>OVERZICHT LOONTABELLEN</b>	12
<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>	15
Artikel 1 : Definities	15
Artikel 2 : Werkingssfeer	19
Artikel 3 : Verplichtingen van de werkgever	19
Artikel 4 : NEN-regeling	20
Artikel 5 : Verplichtingen van de werknemer	20
<b>AANVANG DIENSTBETREKKING</b>	
Artikel 6 : Proeftijd	21
Artikel 7 : Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd	21
<b>FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN EN SALARISSCHALEN</b>	
Artikel 8 : Schriftelijke mededeling functieomschrijving	22
Artikel 9 : Personeel werkzaam in de slagerij en in de voorverpakkingsinrichting	22
Artikel 10 : Overig personeel	26
Artikel 11 : Indeling in loongroepen	27
Artikel 12 : Inschaling en persoonlijke toeslag	30
Artikel 13 : Toeslagen	30
Artikel 14 : Loon, niet in de vorm van geld	31
Artikel 15 : Reiskostenregeling	31
Artikel 16 : Uitbetaling van loon	33
Artikel 17 : Initiële loonsverhogingen	33
Artikel 18 : Eenmalige uitkering	34
<b>ARBEIDSDUUR</b>	
Artikel 19 : Arbeidsweek	34
Artikel 20 : Arbeidsduur personeel van 16 jaar en ouder	34
Artikel 21 : Arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel	35
Artikel 22 : Ambulante werknemers	36
Artikel 23 : Loondoorbetaling en vakantieopbouw in een week waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen	36
Artikel 24 : Overwerk	37
Artikel 25 : Gebruik van maaltijd	37
Artikel 26 : Seniorenregeling en vrijwillig vervroegd uittreden	38

## **VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF**

Artikel 27	: Vakantie-uren	39
Artikel 28	: Vakantiebijslag	41
Artikel 29	: Buitengewoon verlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en vakbondsverlof	41
Artikel 29a	: Mantelzorgregeling	44

## **LEERPLICHT, VAKOPLEIDING EN EDUCATIEF VERLOF**

Artikel 30	: Opleidingen slagersbedrijf	46
Artikel 31	: Wet educatie en beroeps onderwijs (BBL/BOL)	46
Artikel 32	: Scholing en EVC	47
Artikel 32a	: Employability en loopbaanadvies	48

## **ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL**

Artikel 33	: Ziekteverzuimvoorschriften	50
Artikel 34	: Loondoorbetalingsplicht bij ziekte	50
Artikel 35	: Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt	52
Artikel 36	: Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering	53
Artikel 37	: Verzekeringsverplichtingen	53
Artikel 38	: Arbeidgehandicapte werknemers	55
Artikel 39	: Ziekte en vakantie-uren	56
Artikel 40	: Ziekte en vakantiebijslag	56

## **OVERLIJDENSUITKERING**

Artikel 41	: Uitkering bij overlijden	56
------------	----------------------------	----

## **BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

Artikel 42	: Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband	57
Artikel 43	: Einde dienstbetrekking en vakantie-uren	57
Artikel 44	: Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag	58
Artikel 45	: Vacaturemelding	58

## **PENSIOEN**

Artikel 46	: Pensioenfonds	58
------------	-----------------	----

## **COLLECTIEVE BEPALINGEN**

Artikel 47	: Vakbondscontributie	59
Artikel 48	: Gedifferentieerde premie WGA	59
Artikel 49	: Branche-RI&E	60
Artikel 50	: Arbeidsplaatsenovereenkomst	60
Artikel 51	: Vakbondswerk binnen de onderneming	61
Artikel 52	: Fusie en sluiting	62
Artikel 53	: Inwerkingtreding, duur, wijziging en beëindiging	62
Artikel 54	: Bedrijfsrechtspraak	62
Artikel 55	: Dispensatie	62

## **BIJLAGEN**

Bijlage 1	: Bedrijfsrechtspraak	64
Bijlage 2	: Loontabellen, bijlagen bij artikel 11, tweede lid	71
Bijlage 3	: Protocol	99
Bijlage 4	: Procedure fiscaal faciliteren vakbondscontributie	101
Bijlage 5	: Declaratieformulier vergoeding vakbondscontributie	103
Bijlage 6	: Hoofdlijnen pensioenregeling	104
Bijlage 7	: Verzuimprotocol	105
Bijlage 8	: VUT-reglement STIVUS	112

## TREFWOORDENREGISTER

<b>A</b>	<b>Artikel</b>
Aankomend productiemedewerker	9,11
Administratief personeel	10
Algemeen erkende feestdagen	1
Ambulante werknemer	1, 22
Arbeid op koopavond/gebruik van maaltijd	25
Arbeid bij andere werkgever	5
Arbeidsduur	19 t/m 22
Arbeidsduur voor personeel van 16 jaar en ouder	20
Arbeidsduur voor manager vleesdetailhandel	21
Arbeidsduur van een week waarin één of meer algemeen erkende feestdagen vallen	23
Arbeidsongeschiktheid	33 t/m 40
Arbeidsovereenkomst	7
Arbeidsplaatsovereenkomst	50
Arbeidstherapie	24
Arbeidsweek	19
Avond-/nachttoeslag	13
<b>B</b>	
BBL/BOL	31
Bedrijfsbeheerder	9
Bedrijfskleding	3
Bedrijfstakingsofondo	46
Bedrijfsrechtspraak	54, bijlage 1
Beginnend productiemedewerker	9, 11
Bevrijdingsdag	1, 19
Branche-RI&E	49
Buitengewoon verlof	29
<b>C</b>	
Calamiteitenverlof	29
Centrale slagerij	1
Certificeringinstelling	1
Chauffeur	10, 11
Chef	9
Chef verkoper	9, 11
Chef traiteur	9, 11
Chef vleesbewerker	9, 11

Chef vleeswarenbereider	9, 11
Chef winkelslager	9, 11
Collectieve arbeidsovereenkomst (Cao)	
• Wijziging van de Cao	53
• Opzegging van de Cao	54
• Inwerkingtreding van de Cao	55
Commissie arbeidsvoorwaarden	1, 37, 57, bijlage 1
Compensatie rentehobbelopslag WGA	48
Contactpersoon	51
Contractanten	1

## D

Deegbereider	9, 11
Dienstbetrekking	
• Aanvang van de dienstbetrekking	6
• Beëindiging van de dienstbetrekking tijdens proeftijd	6
• Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd	7
• Dienstbetrekking voor bepaalde tijd	7
Dienstrooster	1
Dispensatie cao-bepalingen	37, 55

## E

Eenmalige uitkering	18
Eerste verkoper vlees	9, 11
Eerste verkoper vleeswaren	9, 11
Eerste verkoper vlees en vleeswaren	9, 11
Einde dienstbetrekking en vakantie-uren	43
Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag	44
Employability	32a
EVC	1
Expeditiemedewerker	9, 11

## F

Feestdagen	1, 15, 23
Filiaalhouder	9, 11
Functiejaren	12
Functieomschrijvingen	8, 9, 10
Functieverhoging	12
Fusie en sluiting	52

## G

Gedifferentieerde premie WGA	48
Gehandicapten	38
Georganiseerd overleg slagersbedrijf	1

## H

Her- om of bijscholing en EVC	32
Hoofd Uitprijs	9, 11
Hoofd Inpak	9, 11
Hoofd slagerij van de voorverpakkingsinrichting	9, 11

## I

Initiële verhogingen	17
Inleenbureau	4
Inpakker/oplegger	9, 11
Inschaling	12

## K

Kortdurend zorgverlof	29
Kost en inwoning	14
Koudetoeslag	13

## L

Leerling	9, 11
Leerling gezelschap/leerling verkoper	9, 11
Leerling verkoper	9, 11
Lonen (bruto)	10, 11
Loon	
• Functie jaren	12
• Loon niet in de vorm van geld	14
• Uitbetaling van loon	16
• Leerlingschaal	9, 11
• Bij geheel of gedeeltelijk ziek zijn	34
Loongroepen	10, 11
Loonspecificatie	16
Loonsverhoging	17
Loontabellen	Bijlage 2
Loon tijdens de feestdagen	23
Loopbaanadvies	32a

## **M**

Maaltijdvergoeding	25
Manager vleesdetailhandel	9, 11
Mantelzorg	29a
Medewerker krattenwasserij	9, 11
Minimum opzegtermijnen	42

## **N**

NEN	4
Nevenwerkzaamheden	5
Noodhulp	1

## **O**

Onderneming	1
Ondernemingsraad	51
Ontslag op staande voet	42
Opleidingen slagersbedrijf	30
Opzegtermijn	42
Opzegtermijn bij dienstverband voor onbepaalde tijd	42
Opzegtermijn bij dienstverband voor bepaalde tijd	42
Opzegtermijn bij ontslag op staande voet	42
Overig personeel	10
Orderpicker	9, 11
Overlijden	41
Overuren	1, 20, 24
Overwerk	24
Overwerktoeslag	13

## **P**

Partieel leerplichtige	1
Parttimer	1
Pensioenfonds	46
Persoonlijke toeslag	12
Polis	37
Portioneerder	9, 11
Premie bedrijfspensioenfonds	46
Proeftijd	6
Productiemedewerker	9, 11
Provisieregeling voor manager vleesdetailhandel	11
Publicatieborden	51

## R

Rentehobbelopslag WGA	48
Reiskostenregeling	15
Reistijd ambulante medewerker	22
Risicoinventarisatie en –evaluatie	48
RI&E	48

## S

Salarisstroom	16
Seniorenregeling	26
Scholing	32
Schoonmaker	9, 11
Schriftelijke mededeling functieomschrijving	8
Sluiting van het bedrijf	52
Snipperdag (zie ook: buitengewoon verlof)	27

## T

Toeslag	
• Persoonlijke toeslag	12
• Toeslag wegens werken op zondag en feestdagen	19
• Koudetoeslag	13
• Overwerktoeslag	13
• Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt	35
• Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering	36
Traiteur	9, 11

## U

Uitbetaling van loon	16
Uitbener	9, 11
Uitkering bij overlijden	41
Uitzendbureau	4
Uurloon	1

## V

Vacaturemelding	45
Vakantiebijslag/toeslag	16, 24
Vakantie-uren	27
Vakantiekaart	27
Vakbondscontributie	47

Vakbondsverlof	29
Vakbondswerk binnen de onderneming	51
Verdeler/vliezer	9, 11
Verhuizing	29
Verkoper vlees	9, 11
Verkoper vleeswaren	9, 11
Verkoper vlees en vleeswaren	9, 11
Verplichte snipperdag	27
Verstrekking in natura	14
Vaste aanvulling WGA	37
Vervroegd uittreden	26
Verzekeringsverplichtingen	37
Verzuim voor vakbondsvergaderingen	29
Vlees	1
Vleesbewerker	9, 11
Voorverpakkingsinrichting	1
Vorbereider	9, 11
Vormings- en Ontwikkelingsfonds	29
Vleeswarenbereider	9, 11
Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)	26
Vijf mei	1, 15

## **W**

WGA-hiaatverzekering	37
Werkgever	1
Werkgeversverplichtingen	3
Werkings sfeer	2
Werkkleding	3
Werknemer	1
Werknemersverplichtingen	5
Werknemers van 55 jaar en ouder	27
WGA	37
Winkelslager	9, 11

## **Z**

Ziekmelding	33
Ziekte en loondoorbetaling	34
Ziekte en vakantiebijslag	40
Ziekte en vakantie-uren	39
Ziekteverzuimvoorschriften	33

**Loontabellen van de Cao voor het Slagersbedrijf**  
**Periode: 1 april 2011 tot en met 31 maart 2013**

**Personeel slagerij en voorverpakkingsbedrijf**

Loon- groep	Uren per week	Loonbetalingsperiode			Tabel
A0	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	1
A0	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	2
A0	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	3
A1	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	4
A1	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	5
A1	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	6
A2	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	7
A2	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	8
A2	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	9
B	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	10
B	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	11
B	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	12
B1	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	13
B1	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	14
B1	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	15
C	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	16
C	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	17
C	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	18
D	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	19
D	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	20
D	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	21
E	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	22
E	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	23
E	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	24
F	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	25
F	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	26
F	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	27

<b>Loon- groep</b>	<b>Uren per week</b>	<b>Loonbetalingsperiode</b>		<b>Tabel</b>
G	38	1 april 2011	t/m 30 september 2011	28
G	38	1 oktober 2011	t/m 30 september 2012	29
G	38	1 oktober 2012	t/m 31 maart 2013	30
H	43	1 april 2011	t/m 30 september 2011	31
H	43	1 oktober 2011	t/m 30 september 2012	32
H	43	1 oktober 2012	t/m 31 maart 2013	33
I	43	1 april 2011	t/m 30 september 2011	34
I	43	1 oktober 2011	t/m 30 september 2012	35
I	43	1 oktober 2012	t/m 31 maart 2013	36
J	43	1 april 2011	t/m 30 september 2011	37
J	43	1 oktober 2011	t/m 30 september 2012	38
J	43	1 oktober 2012	t/m 31 maart 2013	39

## Overig personeel

Loon- groep	Uren per week	Loonbetalingsperiode			Tabel
0	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	40
0	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	41
0	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	42
1	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	43
1	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	44
1	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	45
2	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	46
2	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	47
2	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	48
3	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	49
3	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	50
3	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	51
4	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	52
4	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	53
4	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	54
5	38	1 april 2011	t/m	30 september 2011	55
5	38	1 oktober 2011	t/m	30 september 2012	56
5	38	1 oktober 2012	t/m	31 maart 2013	57

# 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 Vakmensen, 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 2011 tot en met 31 maart 2013 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 de volgende definities gehanteerd:

**1. Algemeen erkende feestdagen:**

- A. Christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede 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.

**2. 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.

3. **Centrale slagerij:** een bedrijf of een centrale vleesafdeling binnen een bedrijf waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt be- en/of verwerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren en waarvan de levering plaatsvindt aan filialen die een lid van de VGL in eigendom heeft en/of aan zelfstandige supermarktondernemers die de handelsnaam van een lid van de VGL voeren.
4. **Certificeringinstelling:** het bedrijf of de instelling dat controles uitvoert bij opdrachtnemers die gecertificeerd zijn, om de naleving en juiste uitvoering van de verplichtingen, zoals beschreven in de NEN norm 4400-1 en de sectorale regelingen (NEN+), vast te stellen.
5. **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.
6. **Contractanten:** de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties die deze overeenkomst hebben aangegaan.
7. **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.
8. **EVC:** EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van de talenten, kennis en vaardigheden (competenties) van iemand. Deze kan hij verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's.
9. **Extramurale zorg:** Een zorgvrager met een indicatie voor extramurale zorg heeft thuis langdurig zorg nodig, bijvoorbeeld bij het wassen en aankleden.
10. **Georganiseerd Overleg:** het geformaliseerd overlegorgaan in de sector Slagers-bedrijven, waarin de sociale partners deelnemen en dat eindverantwoordelijk is voor de wijze waarop de stichting VOS artikel 4 van deze cao uitvoert.
11. **Intramurale zorg:** Is een zorgvrager opgenomen in een tehuis, of staat hij of zij daarvoor op een wachtlijst, dan is er sprake van een intramurale indicatie.
12. **IVA:** Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten.
13. **Mantelzorg:** langdurige extramurale zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.

14. **Mantelzorger:** een persoon die mantelzorg verleent als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder b van de Wet maatschappelijke ondersteuning, aan de zorgvrager.
15. **Medewerker:** een natuurlijk persoon die in opdracht van een opdrachtnemer, zoals omschreven in lid 19 van dit artikel, onder leiding en toezicht van een opdrachtgever zoals omschreven in lid 18 van dit artikel, inleenwerk ten behoeve van de opdrachtgever verricht.
16. **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 29 van deze cao. De noodhulp wordt door de werkgever voor bepaalde tijd, namelijk voor de tijd van de vervanging, aangesteld.
17. **Onderneming:** een onderneming of een deel daarvan 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 en centrale slagerijen.
18. **Opdrachtgever:** de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 17 van dit artikel.
19. **Opdrachtnemer:** een inleenbedrijf of een uitzendbedrijf of een payroll-onderneming.
20. **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.
21. **Partieel leerplichtige:** de jeugdige werknemer die op grond van de wet partieel leerplichtig is.
22. **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.

- 23. Payroll-onderneming:** de natuurlijke of rechtspersoon die krachtens een payroll-overeenkomst werknemers ter beschikking stelt aan opdrachtgevers, zoals omschreven in lid 18 van dit artikel.
- 24. Stichting VOS:** de stichting VOS is het door het Georganiseerd Overleg aangewezen beheersorgaan van de NEN-regeling zoals opgenomen in artikel 4 van deze cao.
- 25. SVO:** MBO-opleider en trainer voor de voedingsbranche
- 26. Uurloon:** het weekloon, gedeeld door het aantal uren van de normale wekelijkse arbeidsduur.
- 27. Vast dienstverband:** een dienstverband tussen werkgever en werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 28. Vervolguitering:** vervolguitering krachtens de WGA, zoals bedoeld in de WIA.
- 29. VGL:** Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen
- 30. Vlees:** delen van slachtdieren, te weten runderen, schapen, varkens, geiten en één-hoevige dieren die, al dan niet na toebereiding, tot menselijk voedsel kunnen dienen.
- 31. Voorverpakkingsbedrijf:** een bedrijf waarin bedrijfsmatig vlees wordt be- en/of verwerkt en wordt voorverpakt in consumentenverpakking.
- 32. VOS:** stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf
- 33. Werkgever:** de natuurlijke of rechtspersoon, die de onderneming drijft.
- 34. 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.
- 33. WGA:** Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
- 33. WIA:** Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- 33. Zorgvrager:** de zorgvrager is de persoon die wordt verzorgd.

## Artikel 2

---

### Werkingsfeer

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

## Artikel 3

---

### 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 uitbestedingen 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 drie 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 13 genoemde koudetoeslag en avond-/nachttoeslag. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de betreffende uitzendkracht dit salaris en eventuele vergoedingen ontvangt.

## Artikel 4

---

### NEN-regeling

In verband met nader onderzoek is artikel 4 voorlopig buiten toepassing verklaard.

## Artikel 5

---

### 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 onverenigbaar 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 6**

---

#### **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 7**

---

#### **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.

# FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN EN SALARISSCHALEN

## Artikel 8

---

### Schriftelijke mededeling functieomschrijving

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen welke functie hij heeft en in welke loongroep 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 9

---

### Personeel werkzaam in de slagerij en in de voorverpakkingsinrichting

#### **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 productmanagement, 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 productie in het eerste jaar van zijn praktijk in het slagersbedrijf en geen opleiding volgt.

**Aankomend productiemedewerker:**

De werknemer, die werkzaam is in de productie 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 uitprijzen en deze vervoert naar de uitprijsruimte.

**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 voorverpakkingeninrichting:**

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

---

**Artikel 10**

---

**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 11**

---

### **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
- Expeditiemedewerker

#### 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.

- a. Het loon van de werknemer, ingedeeld in één van de loongroepen zoals genoemd in het eerste lid en in artikel 10, is tenminste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren 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 39 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 40 t/m 57 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 12

---

### 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. Ambulante werknemers 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 13

---

### 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 bruto € 8,- 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 24, 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

Er vindt geen stapeling plaats van toeslagen als bedoeld in het twee en derde lid. Als op hetzelfde moment de toeslagen als bedoeld in het twee en derde lid van toepassing zijn, geldt de hoogste toeslag.

## Artikel 14

---

### 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 11 genoemde lonen.

#### 2. Verstrekkingen in natura

- a. Aan werknemers mag als verstrekking in natura een onbelaste korting op een product uit het eigen bedrijf worden gegeven van maximaal 20% van de waarde in het economische verkeer.
- b. De onbelaste korting zoals genoemd onder sub a bedraagt in 2011 maximaal € 500,-.

## Artikel 15

---

### Reiskostenregeling

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 gedurende de gehele looptijd van deze cao gelijk aan de kosten voor het reizen op basis van een 2-sterrenweekabonnement in 2011, welk abonnementstarief € 21,40 bedraagt.
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 16**

---

### **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 17**

---

### **Initiële loonsverhogingen**

1. Met ingang van 1 oktober 2011 worden de feitelijke lonen behorend bij de loongroepen A0 tot en met J Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting en de lonen behorend bij de loongroepen 0 tot en met 5 Overig personeel verhoogd met 1,75%.

2. Met ingang van 1 oktober 2012 worden de feitelijke lonen behorend bij de loongroepen A0 tot en met J Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting en de lonen behorend bij de loongroepen 0 tot en met 5 Overig personeel verhoogd met 2,25%.
3. Bij de berekening van de uurlonen in deze cao wordt uitgegaan van de uurlonen, zoals die golden op 31 maart 2011. Deze uurlonen worden verhoogd met de percentages zoals vermeld in het eerste en het tweede lid. De aldus berekende uurlonen worden afgerond op hele eurocenten. Uit deze uurlonen worden de weeklonen, de 4-wekenlonen en de maandlonen berekend.

---

## **Artikel 18**

### **Enmalige uitkering**

De werknemer die op 1 december 2011 fulltime in dienst is, ontvangt een eenmalige bruto uitkering van € 100. De werknemer die op 1 december 2011 parttime in dienst is, ontvangt deze uitkering naar rato van het aantal reguliere arbeidsuren per week. De uitkering wordt betaald in de maand december 2011 doch uiterlijk 31 maart 2012.

## **ARBEIDSDUUR**

---

### **Artikel 19**

#### **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 20**

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

1. a. De normale arbeidsduur, berekend volgens het dienstrooster (= 4 weken) bedraagt gemiddeld 38 uur verdeeld over maximaal 5 dagen. Voor de arbeidsduur van een manager vleesdetailhandel wordt verwezen naar artikel 21.

- b. De normale arbeidsduur ligt volgens dienstrooster tussen 06.00 uur en 22.00 uur.
  - c. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 18 jaar en ouder:
    - I maximaal 12 uur per dienst;
    - II maximaal 60 uur per week;
    - III gemiddeld 55 uur per week per 4 weken;
    - IV gemiddeld 48 uur per week per 16 weken.
  - d. De arbeidstijd exclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 18 jaar en ouder per dienst maximaal 9 uur, tenzij de werknemer een 38-urige werkweek heeft en vier dagen per week werkt, in welke geval de arbeidstijd exclusief overwerk per dienst maximaal 9,5 uur bedraagt.
  - e. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor een jeugdige werknemer (16 en 17 jaar):
    - I maximaal 9 uur per dienst;
    - II maximaal 45 uur per week;
    - III gemiddeld 40 uur per week per 4 weken.
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 21**

---

### **Arbeitsduur 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. De maximale arbeidstijd (exclusief overwerk) bedraagt 9 uur per dienst. Voor managers vleesdetailhandel van 50 jaar en ouder geldt dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over 5 dagen per week.

2. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor managers vleesdetailhandel van 18 jaar en ouder:
  - I maximaal 12 uur per dienst;
  - II maximaal 60 uur per week;
  - III gemiddeld 55 uur per week per 4 weken;
  - IV gemiddeld 48 uur per week per 16 weken.
3. Het vroegste tijdstip van aanvang van de werkzaamheden voor deze werknemers is 06.00 uur, het laatste van beëindiging is 22.00 uur.

---

## **Artikel 22**

### **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 23**

### **Loondoorbetaling en vakantieopbouw in een week waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen**

1. De werknemer met een fulltime of parttime arbeidsovereenkomst die op vaste dagen per week werkzaam is, waarbij deze vaste werkdagen contractueel zijn overeengekomen, heeft voor elke algemeen erkende feestdag, als bedoeld in artikel 1, recht op een vrije dag met behoud van het feitelijk loon en opbouw van vakantie-uren, indien deze feestdag op zijn vaste werkdag valt.
2. Indien de vaste werkdagen niet contractueel zijn vastgelegd, is er recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantie-uren, indien de betreffende werknemer, zijn reguliere arbeidspatroon beschouwend, op de dag waarop de feestdag valt, normaliter wel had moeten werken.
3. Indien de vaste werkdagen niet contractueel zijn vastgelegd, is er geen recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantie-uren, indien de betreffende werknemer, zijn reguliere arbeidspatroon beschouwend, op de dag waarop de feestdag valt, normaliter niet had moeten werken.
4. De werkgever is verplicht bij het beoordelen van het reguliere arbeidspatroon van de werknemer zoals genoemd in het derde lid van dit artikel, zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.

## Artikel 24

---

### 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 13, lid 2).
7. Voor parttimers is er sprake van overwerk, indien wordt afgeweken van de arbeidsduur, als bedoeld in de artikelen 20 en 21 en van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur.

## Artikel 25

---

### 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.

### Seniorenregeling en vrijwillig vervroegd uitreden

1. Een werknemer van 60 jaar en ouder kan in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid (preventie uitval vanwege afnemende belastbaarheid en benodigde herstel van krachten), onder de voorwaarden zoals gesteld in de hierna volgende leden, van de mogelijkheid gebruikmaken om 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week te gaan werken, tegen doorbetaling van 90% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken. Deze regeling wordt de seniorenregeling genoemd.
2. De pensioenopbouw ondervindt geen wijziging tijdens het gebruikmaken van de seniorenregeling door de werknemer. Tijdens het gebruikmaken van de seniorenregeling blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke arbeidsuren. Zowel het overeengekomen werkgeversdeel als het overeengekomen werknemersdeel van de pensioenpremie wordt op de 100% pensioenopbouw gebaseerd.
3. Om voor de seniorenregeling in aanmerking te kunnen komen dient de werknemer gedurende minimaal 10 aaneensluitende jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelneming aan de seniorenregeling werkzaam te zijn geweest bij de werkgever.
4. Een parttimer kan alleen van de seniorenregeling gebruikmaken indien hij tenminste 75% van de normale arbeidsduur werkzaam is.
5. Werknemer en werkgever leggen in een schriftelijke overeenkomst tenminste vast, de ingangsdatum waarop de seniorenregeling wordt toegepast, de dag of uren waarop de werknemer niet werkt, de loondoorbetaling en de pensioenopbouw zoals gesteld in respectievelijk het eerste en het tweede lid.
6. Indien de arbeidsduur van de werknemer in de vijf jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelneming aan de seniorenregeling op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur is vermeerderd, kan alleen gebruik worden gemaakt van de seniorenregeling voor het aantal uren dat de werknemer, voorafgaande aan de arbeidsduurvermeerdering, een dienstverband had.
7. Van de schriftelijk vastgelegde vrije dag of vrije uren kan alleen na onderlinge overeenstemming tussen werkgever en werknemer worden afgeweken.

8. Het is de werknemer niet toegestaan om op de vrije dag of de vrije uren die ontstaat door het sluiten van de in het vijfde lid genoemde overeenkomst, werkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.
9. Een verzoek tot gebruikmaking van de seniorenregeling dient door de werknemer minimaal 3 maanden voor de datum van ingang bij de werkgever te worden ingediend.
10. De werknemer ontvangt 8% vakantiebijslag op basis van het door hem feitelijk verdiende brutoloon.
11. Voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling, wordt de opbouw van vakantie-uren naar evenredigheid verminderd.
12. Een werknemer van 60 jaar of ouder die gebruikmaakt van de seniorenregeling, heeft géén recht op de extra vakantie-uren zoals vermeld in artikel 27, tweede lid.
13. De werkgever is geen reiskostenvergoeding verschuldigd voor dagen waarop de seniorenregeling wordt toegepast en er op die dagen niet wordt gewerkt.
14. In bijzondere situaties kan worden afgeweken van het gestelde in het negende lid.
15. De overuren voor deze werknemers gaan pas gelden na de in artikel 20 en artikel 21 vermelde normale arbeidsduur per week.
16. Voor oudere werknemers is er een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden, welke is opgenomen in de Cao Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf.

## **Artikel 27**

---

### **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 een parttime dienstverband vindt het toekennen van vakantie-uren naar evenredigheid plaats.  
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. Iedere werknemer, die op 1 mei in enig jaar een leeftijd heeft volgens onderstaande tabel en op deze datum tenminste gedurende 1 jaar onafgebroken

bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid (preventie uitval vanwege afnemende belastbaarheid) recht op de navolgende extra vakantie-uren per jaar, boven de in het eerste lid vermelde uren:

Leeftijd	Extra vakantie-uren	Extra vakantie-uren
	Manager vleesdetailhandel	Overige werknemers
50 t/m 54 jaar	8,6 uur (1 dag à 8,6 uur)	7,6 uur (1 dag à 7,6 uur)
55 t/m 57 jaar	34,4 uur (4 dagen à 8,6 uur p/d)	30,4 uur (4 dagen à 7,6 uur p/d)
58 t/m 59 jaar	43 uur (5 dagen à 8,6 uur p/d)	38 uur (5 dagen à 7,6 uur p/d)
60 jaar en ouder	51,6 uur (6 dagen à 8,6 uur p/d)	45,6 uur (6 dagen à 7,6 uur p/d)

Bij een parttime dienstverband vindt het toekennen van extra vakantie-uren naar evenredigheid plaats.

3. Een werknemer van 60 jaar of ouder die gebruikmaakt van de seniorenregeling zoals vermeld in artikel 26, heeft géén recht op de extra vakantie-uren zoals vermeld in het tweede lid.
4. Van de 190 vakantie-uren zoals vermeld in het eerste lid heeft de werknemer recht op 114 aaneengesloten uren vakantie. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 129 van het totaal aantal uren van 215 zoals vermeld in het eerste lid. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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 voor zover de over deze periode opgebouwde vakantie-uren nog niet zijn opgenomen. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt de norm 215/12.
8. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemers opgenomen vakantie-uren, op een vakantiekaart.
9. Behoudens bij beëindiging van de arbeidsverhouding kan het recht op vakantie nooit vervangen worden door een uitkering in de vorm van loon.

## **Artikel 28**

---

### **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 29**

---

### **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 sterfdatum tot één dag na de teraardebestelling of de crematie, met een maximum van 5 dagen;
  - g. bij overlijden van ouders, schoon- en grootouders en van eigen en aangehuwde kinderen, van broers en zusters gedurende één dag alsmede voor het bijwonen van de teraardebestelling of de crematie, gedurende één dag;
  - h. voor het bijwonen van de teraardebestelling of crematie van 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 en op geregistreerde partners.

### **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 blijkt uit 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 2 werknemers en voor bedrijven met meer dan 50 werknemers voor maximaal 1 werknemer per 50 fulltime werknemers tot een maximum van 10 werknemers per bedrijf.

## **Artikel 29a**

---

### **Mantelzorgregeling**

- 1. Tot 1 april 2013 wordt het gestelde in de navolgende leden bij wijze van experiment uitgevoerd.
- 2. De werknemer die langdurig zorg aan een ziek familielid, partner, vriend(in) of kennis verleent, heeft gedurende maximaal één jaar recht op mantelzorg onder de voorwaarden zoals genoemd in de volgende leden van dit artikel, 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 de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- 3. De zorgvrager dient in het bezit te zijn van een geldig indicatiebesluit (extramurale indicatie) van het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ).
- 4. De zorgvrager dient aan de mantelzorger een door de Commissie arbeidsvoorwaarden vastgestelde verklaring te overleggen, waaruit blijkt dat de mantelzorger zorg verleent aan de zorgvrager. Een voorbeeld van een dergelijke verklaring is op te vragen bij het Sociaal secretariaat Slagersbedrijf, welk secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk.

5. De mantelzorger dient een afschrift van het besluit zoals genoemd in het derde lid en de verklaring zoals genoemd in het vierde lid in het bezit te stellen van de werkgever.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer worden schriftelijke afspraken gemaakt omtrent de aanvangsdatum en de duur van de mantelzorg.
7. De periode dat de werknemer mantelzorg verleent, is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand voor maandloners en minimaal 4 weken voor 4-wekenloners.
8. Voor zowel een fulltime als een parttime werknemer die mantelzorg wil verlenen, is het mogelijk om, met behoud van de formele arbeidsduur, 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week te werken, tegen doorbetaling van 90% van zijn feitelijke loon.
9. De pensioenopbouw ondervindt geen wijziging tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling. Tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke werkuren. Zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt hier eveneens op gebaseerd.
10. Voor de werknemer die door mantelverlof zijn dienstbetrekking niet volledig vervult, wordt de opbouw van vakantie-uren naar evenredigheid verminderd.
11. De werknemer ontvangt gedurende de mantelzorgperiode 8% vakantiebijslag op basis van het door hem tijdens de mantelzorgperiode feitelijk verdiende brutoloon.
12. De werkgever is geen reiskostenvergoeding verschuldigd voor dagen waarop mantelzorg wordt verleend en er op die dagen niet wordt gewerkt.
13. De stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf verstrekt op aanvraag aan de werkgever een vergoeding voor bepaalde kosten die aan deze regeling zijn verbonden.
14. De vergoeding zoals genoemd in het dertiende lid betreft:
  - a. een bedrag zijnde het verschil tussen het daadwerkelijk betaalde brutoloon aan een werknemer die mantelzorg verleent en het fictief berekende brutoloon behorend bij het aantal uren waarop door deze werknemer arbeid wordt verricht;
  - b. een bedrag ter grootte van 35% over de vergoeding zoals vermeld in sub a. in verband met de werkgeversdelen sociale premies;
  - c. een bedrag ter grootte van 8% over de vergoeding zoals vermeld in sub a. in verband met de vakantietoeslag;

- d. het bedrag aan pensioenpremie (werkgeversdeel en werknemersdeel), gebaseerd op het brutoloon vóór toepassing mantelzorg, minus het bedrag aan werknemersdeel pensioenpremie gebaseerd op het brutoloon vóór toepassing mantelzorg en minus het bedrag aan werkgeversdeel pensioenpremie gebaseerd op het fictief berekende brutoloon behorend bij het aantal uren waarop de werknemer arbeid verricht ná toepassing mantelzorg.
15. De werkgever kan bij de stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf, waarvan het secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk, een aanvraag voor de kosten zoals vermeld in het dertiende lid indienen.
16. Verzoeken om een vergoeding van de kosten zoals genoemde in het dertiende lid worden op volgorde van binnenkomst behandeld, waarbij alleen volledige aanvragen in aanmerking worden genomen. Verzoeken ontvangen na 31 maart 2013 worden niet meer in behandeling genomen.
17. Door de beëindiging van het experiment op 31 maart 2013 kunnen na 31 maart 2013 geen rechten meer worden ontleend aan deze regeling.
18. De Commissie Arbeidsvoorwaarden kan voorwaarden verbinden aan deze regeling en aan het toekennen van de vergoeding voor de kosten van de werkgever.

## **OPLEIDINGEN EN EDUCATIEF VERLOF**

### **Artikel 30**

---

#### **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 31**

---

#### **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.

### Scholing en EVC

#### Scholing

1. a. Om het scholingsniveau in de bedrijfstak te verhogen is zowel de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd als de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd verplicht om maximaal 2 dagen per kalenderjaar dan wel maximaal 4 dagen gedurende de looptijd van deze cao, één of meerdere her-, om- of bijscholingscursussen te volgen.
- b. Het maximale aantal scholingsdagen van 4 zoals genoemd onder sub a. mag ook in één kalenderjaar worden gevolgd.
- c. De cursussen moeten een relatie hebben met werkzaamheden die in de bedrijfstak worden verricht.
- d. Over de te volgen cursussen en het tijdstip waarop de cursussen worden gevolgd vindt overleg plaats tussen de werkgever en de werknemer.
- e. De werknemer behoudt tijdens het volgen van de cursussen zoals genoemd onder sub a. het recht op zijn feitelijke brutoloon, indien de cursus tijdens werktijd wordt gevolgd.
- f. Indien de cursussen zoals genoemd onder sub a. buiten werktijd worden gevolgd, wordt er over de cursussen buiten werktijd of het feitelijke brutoloon betaald of vindt er compensatie in vrije tijd plaats. De werkgever bepaalt of het feitelijke brutoloon wordt betaald of dat er compensatie in vrije tijd plaatsvindt.
- g. De kosten van de cursussen zoals genoemd onder sub a. komen voor rekening van de werkgever.
- h. De werkgever komt in aanmerking voor een vergoeding van het opleidingsfonds Sovvb van de kosten van de cursussen zoals genoemd onder sub a. en de verleturen onder de voorwaarden zoals die door het bestuur van Sovvb zijn vastgesteld.

#### EVC

2. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben het recht om tijdens werktijd een EVC-procedure te volgen.
3. De werknemer behoudt tijdens het volgen van een EVC-procedure het recht op zijn feitelijke brutoloon.
4. De kosten van een EVC-procedure komen voor rekening van de werkgever.
5. De werkgever komt in aanmerking voor een vergoeding van het opleidingsfonds Sovvb van de kosten van een EVC-procedure en de verleturen voor een werknemer zoals bedoeld in het tweede lid onder de voorwaarden zoals die door het bestuur van Sovvb zijn vastgesteld.

### Employability en loopbaanadvies

#### Algemeen

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Ontwikkelen is een belangrijke voorwaarde om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen. Ontwikkeling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Zowel werkgever als medewerker leveren een bijdrage aan de ontwikkeling in termen van tijd, inspanning en kosten.
2. Tot 1 april 2013 wordt een pilot op het gebied van employability en loopbaanadvies uitgevoerd. Bij employability gaat het om volgen van scholing, niet zijnde de scholing zoals bedoeld in artikel 32, die een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. Bij loopbaanadvies gaat het er om dat je je afvraagt wie je bent, wat je beroepsmatig wilt, waarom je dat wilt, wat andere mogelijkheden zijn en ook hoe je dat kunt bereiken.

#### Employability

3. Werknemers hebben gedurende de looptijd van de pilot recht op een tegemoetkoming in de scholingskosten in het kader van employability.
4. De tegemoetkoming in de scholingskosten heeft betrekking op scholing gericht op functies zowel binnen als buiten de bedrijfstak. Kosten voor functiegebonden scholing dienen in principe door de werkgever te worden betaald.
5. Onder scholingskosten wordt verstaan:
  - a. cursuskosten;
  - b. examenkosten.
6. De tegemoetkoming in de scholingskosten bedraagt per jaar voor zowel een fulltime werknemer als een parttime werknemer 100% van de gefactureerde scholingskosten inclusief BTW met een maximum van € 750,-.
7. Op een tegemoetkoming in de scholingskosten zoals vermeld in het vijfde lid bestaat alleen aanspraak, indien men een dienstverband heeft bij een werkgever zoals genoemd in artikel 1 van deze cao van:
  - a. 20 uur per week of meer,
  - b. minder dan 20 uur per week, onder de voorwaarde dat het dienstverband bij aanvang van de scholing 5 jaar of langer bij dezelfde werkgever bestaat.

8. De werknemer komt niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in de scholingskosten, indien het scholing betreft op het gebied van sport, handvaardigheid en rijvaardigheid, tenzij de werknemer kan aantonen dat de cursus nodig is voor een toekomstige baan.

#### Loopbaanadvies

9. Werknemers hebben gedurende de looptijd van de pilot recht op een tegemoetkoming in de kosten van een loopbaanadvisering.
10. Onder loopbaanadvieskosten wordt verstaan:
  - a. advieskosten van een erkende loopbaanadviseur;
  - b. begeleidingskosten van erkende loopbaanadviseur;
  - c. kosten van testen en onderzoeken uitgevoerd door een erkend loopbaanadviesbureau;
  - d. kosten voor informatieverstrekking door een door de Commissie Arbeidsvoorwaarden erkend loopbaanadviesbureau over opleidingen, cursussen en EVC.
11. De werknemer kan maximaal 1 keer in de vijf jaar een verzoek indienen voor een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten.
12. De tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten bedraagt voor zowel een fulltime werknemer als een parttime werknemer 100% van de gefactureerde loopbaanadvieskosten inclusief BTW met een maximum van € 750,-.

#### Beschikbare gelden

13. De stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf (VOS) stelt voor de financiering van de kosten zoals genoemd in de leden 5 en 10 een budget beschikbaar van maximaal:
  - a. € 75.000,- voor de periode 1 april 2011 tot en met 31 december 2011;
  - b. € 100.000,- voor de periode 1 januari 2012 tot en met 31 december 2012;
  - c. € 25.000,- voor de periode 1 januari 2013 tot en met 31 maart 2013.
14. Op een tegemoetkoming in de scholingskosten en een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten bestaat geen recht, indien in het betreffende kalenderjaar het in het dertiende lid onder sub a. t/m c. genoemde subsidieplafond door het totaal van de toezeggingen is bereikt.
15. Voor het bepalen van het bereiken van een subsidieplafond zoals bedoeld in het dertiende lid onder sub a. t/m c. worden verzoeken om een tegemoetkoming in de scholingskosten en verzoeken om een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten niet afzonderlijk, maar op volgorde van binnenkomst behandeld, waarbij alleen volledige aanvragen in aanmerking worden genomen.

## Aanvraag tegemoetkoming

16. Een werknemer kan bij de stichting VOS, waarvan het secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk, een verzoek indienen voor zowel een tegemoetkoming in scholingskosten als een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten.

## Uitvoering

17. De Commissie Arbeidsvoorwaarden kan voorwaarden verbinden aan het toekennen van een tegemoetkoming in de scholingskosten en aan het toekennen van een tegemoetkoming in de kosten van een loopbaanadvies.

# ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL

## Artikel 33

---

### 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 34

---

### Loondoorbetalingsplicht bij ziekte

#### Loon bij volledige arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal, met inachtneming van hetgeen in de volgende leden is vermeld, in geval van ziekte als bedoeld in BW 7:629:
  - a. gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte 100% van het brutoloon doorbetalen,
  - b. gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte 90% van het brutoloon doorbetalen,

- c. gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week van ziekte 80% van het brutoloon doorbetalen, indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de re-integratieverplichtingen als genoemd in BW 7:660a.

#### Loon bij gedeeltelijke werkhervatting tijdens ziekte

2. Indien gedurende de eerste zesentwintig weken van het eerste ziektejaar wordt gewerkt, hetzij in de eigen functie hetzij in passende arbeid, zal zowel voor ieder gewerkt uur als voor ieder niet gewerkt uur 100% van het bruto uurloon worden doorbetaald.
3. Indien gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van het eerste ziektejaar wordt gewerkt, hetzij in de eigen functie hetzij in passende arbeid, zal voor ieder gewerkt uur 100% van het bruto uurloon worden doorbetaald en voor ieder niet gewerkt uur 90% van het bruto uurloon.
4. Indien in het tweede ziektejaar wordt gewerkt, hetzij in de eigen functie hetzij in passende arbeid, zal voor ieder gewerkt uur 100% van het bruto uurloon worden doorbetaald en voor ieder niet gewerkt uur 90% van het bruto uurloon.

#### Arbeidstherapie

5. In geval van arbeidstherapie stelt de werkgever in overleg met de bedrijfsarts voor elk uur arbeidstherapie een loonwaarde vast. De loonwaarde wordt uitgedrukt in een percentage tussen 0 en 100. Door vermenigvuldiging van het aantal uren arbeidstherapie met het vastgestelde percentage aan loonwaarde wordt het aantal gewerkte uren verkregen waarvoor 100% van het bruto uurloon moet worden doorbetaald.

#### Herleving

6. 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 het bruto (uur)loon als bedoeld in het eerste lid tot en met het vierde lid.

## Wachtdag

7. 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.

## Niet verschijnen op het spreekuur

8. 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.

## Geen recht op loon

9. Tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt het loon behoudens over de wachtdag als bedoeld in het zevende lid en de dag als bedoeld in het achtste lid normaal aan de werknemer doorbetaald, tenzij de werkgever op grond van het bepaalde in of krachtens artikel 629 BW het loon niet of niet geheel hoeft door te betalen.

## Artikel 35

---

### Toeslag minder dan 35% WIA-arbeitsongeschikt

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 36

---

### 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 nettoloon, dat werd genoten direct voor aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629.

## Artikel 37

---

### Verzekeringsverplichtingen

1. De werkgever is gehouden een verzekering af te sluiten voor de financiële risico's verbonden aan:
  - a. de in artikel 34, eerste lid, sub a t/m c aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van loon tijdens ziekte;
  - b. de in artikel 34, tweede lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van 100% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
  - c. de in artikel 34, derde lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot betalen van 90% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
  - d. de in artikel 34, vierde lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot betalen van 90% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;

- e. de in artikel 35 lid 1 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
- f. de in artikel 36 leden 1 en 2 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
- g. de in artikel 40 sub a. aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van vakantiebijslag;
- h. de in artikel 41 lid 1 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van een overlijdensuitkering;
- i. de kosten voor re-integratie eerste en tweede spoor gedurende de eerste twee jaren van ziekte als bedoeld in BW 7:629.

De premie voor de verzekering ter dekking van de verplichtingen zoals genoemd in onderdeel a. t/m i. 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 re-integratie eerste en tweede spoor gedurende de eerste twee ziektejaren zich te laten ondersteunen en adviseren door een arbodienst en een re-integratiebedrijf. 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 re-integratiebedrijf waar hij de ziektecontrole, de ziekteverzuimbegeleiding en de re-integratie eerste en tweede spoor onderbrengt, met dien verstande dat het dienstenpakket van de arbodienst en het re-integratiebedrijf tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan het door de stichting SAS ZorgPortaal ontwikkelde dienstenpakket.

3. De werkgever is gehouden ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af te sluiten ter reparatie van het WGA-hiaat en voor een eenmalige IVA uitkering. De verzekering heeft tot doel een uitkering te verlenen bij arbeidsongeschiktheid van verzekerde als aanvulling op de WGA-vervolguitkering of de WGA-loonaanvulling door het UWV. De verzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon. Hierbij wordt het oude loon gemaximeerd op het WIA-loon. Een eventuele WW uitkering wordt in mindering gebracht. Bij voldoende benutting van de resterende verdien capaciteit, zal gedurende de overeengekomen periode dat er krachtens deze verzekering een uitkering met een werkloosheidscomponent wordt verstrekt, een extra uitkering worden gedaan van 5%. Deze extra uitkering ontvangt verzekerde ook gedurende de periode dat hij een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangt.

Komt een werknemer in aanmerking voor een IVA-uitkering dan bestaat er recht op een eenmalige IVA-uitkering. De hoogte van deze uitkering bedraagt maximaal € 10.000,- bruto bij een fulltime dienstverband en naar rato voor parttimers. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering. Van de premie

voor de in dit lid genoemde verzekering mag maximaal 0,47% op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden. De door de werkgever betaalde premie zal per betalingsperiode op het brutoloon van de werknemer 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. Namens Cao-partijen heeft de stichting SAS ZorgPortaal ten behoeve van het gestelde onder de leden 1 t/m 3 een overeenkomst gesloten met Supergarant Verzekeringen B.V. en SuperGarant Zorg B.V. 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 re-integratie eerste en tweede spoor.
5. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in het eerste en tweede lid moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij de Commissie arbeidsvoorwaarden. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
6. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in het derde lid moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij de Commissie arbeidsvoorwaarden. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

## **Artikel 38**

---

### **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 39

---

### 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 40

---

### Ziekte en vakantiebijslag

De werkgever is verplicht de vakantiebijslag te betalen over:

- a. het loon ex artikel 7:629 BW gedurende het eerste en het tweede ziektejaar;
- b. het loon gedurende het verlengde tijdvak als bedoeld in artikel 25 van de WIA (loonsanctie UWV na 2 jaar ziekte);
- c. het loon gedurende het verlengde tijdvak als bedoeld in artikel 24 van de WIA (vrijwillige loondoorbetaling na 2 jaar ziekte).

## OVERLIJDENSUITKERING

### Artikel 41

---

#### 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 42

---

### Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband

1. Het dienstverband eindigt zonder opzegging op de dag waarop recht op ouderdomspensioen krachtens de Algemene Ouderdomswet ontstaat, 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. Indien de werkgever opzegt, gelden de volgende opzegtermijnen:
  - 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;
6. Indien de werknemer opzegt, neemt hij een opzegtermijn in acht van één maand.
7. 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 43

---

### 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 44**

---

### **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 45**

---

### **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 UWV Werkbedrijf 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 UWV Werkbedrijf worden gemeld. Er dient tevens een goede afmelding van vacatures waarin is voorzien, plaats te vinden.

## **PENSIOEN**

### **Artikel 46**

---

#### **Pensioenfondss**

1. Er is een bedrijfstakpensioenfonds voor het Slagersbedrijf. De administrateur van het pensioenfonds is Syntrus Achmea Pensioenbeheer N.V. te Utrecht.
2. In afwijking van de begripsomschrijving van 'werknemer' in artikel 1 van deze cao zijn vanaf 1 januari 2008 alle werknemers van 21 jaar en ouder aangesloten bij het pensioenfonds.
3. De werknemer, aan of voor wie op grond van artikel 22 van het uitvoeringsreglement 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 47**

---

#### **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 48**

---

#### **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 rentehobbelopslag 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 rentehobbelopslag 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 rentehobbelopslag voor ondernemingen, waaronder eigenrisicodragers voor de WGA, bedraagt in 2011: 0,09%.
7. De compensatie voor de rentehobbelopslag voor ondernemingen, waaronder eigenrisicodragers voor de WGA, bedraagt in 2012: 0,07%.

---

## **Artikel 49**

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

1. Sociale partners in het Slagersbedrijf beschikken over een actuele en door hen 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.
2. De branche-RI&E Slagersbedrijf is gratis te downloaden op [www.saszorgportaal.nl](http://www.saszorgportaal.nl) en [www.rie.nl](http://www.rie.nl).
3. Indien een bedrijf met 25 werknemers of minder de branche-RI&E geheel zelf uitvoert, is geen toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.
4. Indien een bedrijf met meer dan 25 werknemers de branche-RI&E zelf uitvoert, is een zware toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.

---

## **Artikel 50**

### **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.

### 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 52

---

### 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 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 werknemersorganisaties dit wensen) over de positie van de betrokken werknemer(s) nog mogelijk is vóór de definitieve transactie.

## Artikel 53

---

### Inwerkingtreding, duur, wijziging en beëindiging

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2011 en is aangegaan tot en met 31 maart 2013.
2. De collectieve arbeidsovereenkomst zoals genoemd in het eerste lid eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist.
3. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven kan tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst iedere contractant voorstellen doen, die door alle contractanten in beraad zullen worden genomen.

## Artikel 54

---

### 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 55

---

### 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.

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie

A. Bergwerff, voorzitter

Mr. W. van den Brink, directeur belangenbehartiging

FNV Bondgenoten

J.E. Klijn, bestuurder

CNV Vakmensen

J. Jongejan, voorzitter

F.A. van de Veen, vakgroepbestuurder

# BIJLAGE 1 BEHOOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2011 T/M 31 MAART 2013

## 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 2011 T/M 31 MAART 2013**

**Loontabellen van de Cao voor het Slagersbedrijf**

**Tabel 1**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**

**Loongroep A0**

**Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,89	109,82	439,28	475,89
16 jaar	3,32	126,16	504,64	546,69
17 jaar	3,82	145,16	580,64	629,03
18 jaar	4,38	166,44	665,76	721,24
19 jaar	5,06	192,28	769,12	833,21
20 jaar	5,92	224,96	899,84	974,83
21 jaar	6,98	265,24	1.060,96	1.149,37
22 jaar	8,19	311,22	1.244,88	1.348,62
23 jaar en ouder	10,15	385,70	1.542,80	1.671,37

**Tabel 2**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting**

**Loongroep A0**

**Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,94	111,72	446,88	484,12
16 jaar	3,38	128,44	513,76	556,57
17 jaar	3,89	147,82	591,28	640,55
18 jaar	4,46	169,48	677,92	734,41
19 jaar	5,15	195,70	782,80	848,03
20 jaar	6,02	228,76	915,04	991,29
21 jaar	7,10	269,80	1.079,20	1.169,13
22 jaar	8,33	316,54	1.266,16	1.371,67
23 jaar en ouder	10,33	392,54	1.570,16	1.701,01

**Tabel 3****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep A0  
Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	3,01	114,38	457,52	495,65
16 jaar	3,46	131,48	525,92	569,75
17 jaar	3,98	151,24	604,96	655,37
18 jaar	4,56	173,28	693,12	750,88
19 jaar	5,27	200,26	801,04	867,79
20 jaar	6,16	234,08	936,32	1.014,35
21 jaar	7,26	275,88	1.103,52	1.195,48
22 jaar	8,52	323,76	1.295,04	1.402,96
23 jaar en ouder	10,56	401,28	1.605,12	1.738,88

**Tabel 4****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep A1  
Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,83	145,54	582,16	630,67
17 jaar	4,24	161,12	644,48	698,19
18 jaar	5,05	191,90	767,60	831,57
19 jaar	5,84	221,92	887,68	961,65
20 jaar	6,89	261,82	1.047,28	1.134,55
21 jaar	7,96	302,48	1.209,92	1.310,75
22 jaar	9,28	352,64	1.410,56	1.528,11
23 jaar en ouder	10,41	395,58	1.582,32	1.714,18

**Tabel 5****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting****Loongroep A1****Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,90	148,20	592,80	642,20
17 jaar	4,31	163,78	655,12	709,71
18 jaar	5,14	195,32	781,28	846,39
19 jaar	5,94	225,72	902,88	978,12
20 jaar	7,01	266,38	1.065,52	1.154,31
21 jaar	8,10	307,80	1.231,20	1.333,80
22 jaar	9,44	358,72	1.434,88	1.554,45
23 jaar en ouder	10,59	402,42	1.609,68	1.743,82

**Tabel 6****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting****Loongroep A1****Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,99	151,62	606,48	657,02
17 jaar	4,41	167,58	670,32	726,18
18 jaar	5,26	199,88	799,52	866,15
19 jaar	6,07	230,66	922,64	999,53
20 jaar	7,17	272,46	1.089,84	1.180,66
21 jaar	8,28	314,64	1.258,56	1.363,44
22 jaar	9,65	366,70	1.466,80	1.589,03
23 jaar en ouder	10,83	411,54	1.646,16	1.783,34

**Tabel 7**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep A2  
Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	3,94	149,72	598,88	648,79
17 jaar	4,38	166,44	665,76	721,24
18 jaar	5,19	197,22	788,88	854,62
19 jaar	6,02	228,76	915,04	991,29
20 jaar	7,12	270,56	1.082,24	1.172,43
21 jaar	8,20	311,60	1.246,40	1.350,27
22 jaar	9,56	363,28	1.453,12	1.574,21
23 jaar en ouder	10,93	415,34	1.661,36	1.799,81
1 functiejaar	11,12	422,56	1.690,24	1.831,09
2 functie jaren	11,31	429,78	1.719,12	1.862,38
3 functie jaren	11,48	436,24	1.744,96	1.890,37

**Tabel 8**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep A2  
Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	4,01	152,38	609,52	660,31
17 jaar	4,46	169,48	677,92	734,41
18 jaar	5,28	200,64	802,56	869,44
19 jaar	6,13	232,94	931,76	1.009,41
20 jaar	7,25	275,50	1.102,00	1.193,83
21 jaar	8,34	316,92	1.267,68	1.373,32
22 jaar	9,73	369,74	1.478,96	1.602,21
23 jaar en ouder	11,12	422,56	1.690,24	1.831,09
1 functiejaar	11,32	430,16	1.720,64	1.864,03
2 functie jaren	11,51	437,38	1.749,52	1.895,31
3 functie jaren	11,68	443,84	1.775,36	1.923,31

**Tabel 9****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting****Loongroep A2****Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	4,10	155,80	623,20	675,13
17 jaar	4,56	173,28	693,12	750,88
18 jaar	5,40	205,20	820,80	889,20
19 jaar	6,27	238,26	953,04	1.032,46
20 jaar	7,41	281,58	1.126,32	1.220,18
21 jaar	8,53	324,14	1.296,56	1.404,61
22 jaar	9,95	378,10	1.512,40	1.638,43
23 jaar en ouder	11,37	432,06	1.728,24	1.872,26
1 functiejaar	11,58	440,04	1.760,16	1.906,84
2 functiejaar	11,77	447,26	1.789,04	1.938,13
3 functiejaar	11,94	453,72	1.814,88	1.966,12

**Tabel 10****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting****Loongroep B****Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	5,07	192,66	770,64	834,86
18 jaar	5,85	222,30	889,20	963,30
19 jaar	6,68	253,84	1.015,36	1.099,97
20 jaar	7,79	296,02	1.184,08	1.282,75
21 jaar	8,89	337,82	1.351,28	1.463,89
22 jaar	10,02	380,76	1.523,04	1.649,96
23 jaar en ouder	11,14	423,32	1.693,28	1.834,39
1 functiejaar	11,32	430,16	1.720,64	1.864,03
2 functiejaar	11,51	437,38	1.749,52	1.895,31
3 functiejaar	11,69	444,22	1.776,88	1.924,95
4 functiejaar	11,91	452,58	1.810,32	1.961,18

**Tabel 11**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep B  
Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	5,16	196,08	784,32	849,68
18 jaar	5,95	226,10	904,40	979,77
19 jaar	6,80	258,40	1.033,60	1.119,73
20 jaar	7,93	301,34	1.205,36	1.305,81
21 jaar	9,05	343,90	1.375,60	1.490,23
22 jaar	10,20	387,60	1.550,40	1.679,60
23 jaar en ouder	11,34	430,92	1.723,68	1.867,32
1 functiejaar	11,52	437,76	1.751,04	1.896,96
2 functie jaren	11,71	444,98	1.779,92	1.928,25
3 functie jaren	11,90	452,20	1.808,80	1.959,53
4 functie jaren	12,12	460,56	1.842,24	1.995,76

**Tabel 12**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep B  
Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	5,28	200,64	802,56	869,44
18 jaar	6,08	231,04	924,16	1.001,17
19 jaar	6,95	264,10	1.056,40	1.144,43
20 jaar	8,11	308,18	1.232,72	1.335,45
21 jaar	9,25	351,50	1.406,00	1.523,17
22 jaar	10,43	396,34	1.585,36	1.717,47
23 jaar en ouder	11,60	440,80	1.763,20	1.910,13
1 functiejaar	11,78	447,64	1.790,56	1.939,77
2 functie jaren	11,97	454,86	1.819,44	1.971,06
3 functie jaren	12,17	462,46	1.849,84	2.003,99
4 functie jaren	12,39	470,82	1.883,28	2.040,22

**Tabel 13**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep B1  
Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	6,13	232,94	931,76	1.009,41
19 jaar	7,01	266,38	1.065,52	1.154,31
20 jaar	8,16	310,08	1.240,32	1.343,68
21 jaar	9,34	354,92	1.419,68	1.537,99
22 jaar	10,51	399,38	1.597,52	1.730,65
23 jaar en ouder	11,67	443,46	1.773,84	1.921,66
1 functiejaar	11,89	451,82	1.807,28	1.957,89
2 functiejaar	12,09	459,42	1.837,68	1.990,82
3 functiejaar	12,30	467,40	1.869,60	2.025,40
4 functiejaar	12,51	475,38	1.901,52	2.059,98

**Tabel 14**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep B1  
Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	6,24	237,12	948,48	1.027,52
19 jaar	7,13	270,94	1.083,76	1.174,07
20 jaar	8,30	315,40	1.261,60	1.366,73
21 jaar	9,50	361,00	1.444,00	1.564,33
22 jaar	10,69	406,22	1.624,88	1.760,29
23 jaar en ouder	11,87	451,06	1.804,24	1.954,59
1 functiejaar	12,10	459,80	1.839,20	1.992,47
2 functiejaar	12,30	467,40	1.869,60	2.025,40
3 functiejaar	12,52	475,76	1.903,04	2.061,63
4 functiejaar	12,73	483,74	1.934,96	2.096,21

**Tabel 15****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting****Loongroep B1****Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	6,38	242,44	969,76	1.050,57
19 jaar	7,29	277,02	1.108,08	1.200,42
20 jaar	8,49	322,62	1.290,48	1.398,02
21 jaar	9,71	368,98	1.475,92	1.598,91
22 jaar	10,93	415,34	1.661,36	1.799,81
23 jaar en ouder	12,14	461,32	1.845,28	1.999,05
1 functiejaar	12,37	470,06	1.880,24	2.036,93
2 functie jaren	12,58	478,04	1.912,16	2.071,51
3 functie jaren	12,80	486,40	1.945,60	2.107,73
4 functie jaren	13,02	494,76	1.979,04	2.143,96

**Tabel 16****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting****Loongroep C Gediplomeerd uitbener****Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	8,91	338,58	1.354,32	1.467,18
21 jaar	9,79	372,02	1.488,08	1.612,09
22 jaar en ouder	11,50	437,00	1.748,00	1.893,67
1 functiejaar	11,68	443,84	1.775,36	1.923,31
2 functie jaren	11,90	452,20	1.808,80	1.959,53
3 functie jaren	12,09	459,42	1.837,68	1.990,82
4 functie jaren	12,30	467,40	1.869,60	2.025,40

**Tabel 17**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingeninrichting  
Loongroep C Gediplomeerd uitbener  
Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	9,07	344,66	1.378,64	1.493,53
21 jaar	9,96	378,48	1.513,92	1.640,08
22 jaar en ouder	11,70	444,60	1.778,40	1.926,60
1 functiejaar	11,88	451,44	1.805,76	1.956,24
2 functie jaren	12,11	460,18	1.840,72	1.994,11
3 functie jaren	12,30	467,40	1.869,60	2.025,40
4 functie jaren	12,52	475,76	1.903,04	2.061,63

**Tabel 18**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingeninrichting  
Loongroep C Gediplomeerd uitbener  
Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	9,27	352,26	1.409,04	1.526,46
21 jaar	10,18	386,84	1.547,36	1.676,31
22 jaar en ouder	11,96	454,48	1.817,92	1.969,41
1 functiejaar	12,15	461,70	1.846,80	2.000,70
2 functie jaren	12,38	470,44	1.881,76	2.038,57
3 functie jaren	12,58	478,04	1.912,16	2.071,51
4 functie jaren	12,80	486,40	1.945,60	2.107,73

**Tabel 19**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakingsinrichting  
Loongroep D Gediplomeerd deegbereider, etc.  
Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	6,38	242,44	969,76	1.050,57
18 jaar	7,25	275,50	1.102,00	1.193,83
19 jaar	8,11	308,18	1.232,72	1.335,45
20 jaar	8,99	341,62	1.366,48	1.480,35
21 jaar	9,87	375,06	1.500,24	1.625,26
22 jaar	11,60	440,80	1.763,20	1.910,13
1 functiejaar	11,79	448,02	1.792,08	1.941,42
2 functie jaren	12,01	456,38	1.825,52	1.977,65
3 functie jaren	12,21	463,98	1.855,92	2.010,58
4 functie jaren	12,42	471,96	1.887,84	2.045,16

**Tabel 20**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakingsinrichting  
Loongroep D Gediplomeerd deegbereider, etc.  
Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	6,49	246,62	986,48	1.068,69
18 jaar	7,38	280,44	1.121,76	1.215,24
19 jaar	8,25	313,50	1.254,00	1.358,50
20 jaar	9,15	347,70	1.390,80	1.506,70
21 jaar	10,04	381,52	1.526,08	1.653,25
22 jaar	11,80	448,40	1.793,60	1.943,07
1 functiejaar	12,00	456,00	1.824,00	1.976,00
2 functie jaren	12,22	464,36	1.857,44	2.012,23
3 functie jaren	12,42	471,96	1.887,84	2.045,16
4 functie jaren	12,64	480,32	1.921,28	2.081,39

**Tabel 21**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingeninrichting  
Loongroep D Gediplomeerd deegbereider, etc.  
Periode 1 oktober 2011 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	6,64	252,32	1.009,28	1.093,39
18 jaar	7,55	286,90	1.147,60	1.243,23
19 jaar	8,44	320,72	1.282,88	1.389,79
20 jaar	9,36	355,68	1.422,72	1.541,28
21 jaar	10,27	390,26	1.561,04	1.691,13
22 jaar	12,07	458,66	1.834,64	1.987,53
1 functiejaar	12,27	466,26	1.865,04	2.020,46
2 functiejaar	12,50	475,00	1.900,00	2.058,33
3 functiejaar	12,70	482,60	1.930,40	2.091,27
4 functiejaar	12,92	490,96	1.963,84	2.127,49

**Tabel 22**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingeninrichting  
Loongroep E Winkelslager  
Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,19	311,22	1.244,88	1.348,62
20 jaar	9,07	344,66	1.378,64	1.493,53
21 jaar	9,95	378,10	1.512,40	1.638,43
22 jaar	11,69	444,22	1.776,88	1.924,95
1 functiejaar	11,93	453,34	1.813,36	1.964,47
2 functiejaar	12,12	460,56	1.842,24	1.995,76
3 functiejaar	12,34	468,92	1.875,68	2.031,99
4 functiejaar	12,56	477,28	1.909,12	2.068,21

**Tabel 23**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep E Winkelslager  
Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,33	316,54	1.266,16	1.371,67
20 jaar	9,23	350,74	1.402,96	1.519,87
21 jaar	10,12	384,56	1.538,24	1.666,43
22 jaar	11,90	452,20	1.808,80	1.959,53
1 functiejaar	12,14	461,32	1.845,28	1.999,05
2 functie jaren	12,33	468,54	1.874,16	2.030,34
3 functie jaren	12,56	477,28	1.909,12	2.068,21
4 functie jaren	12,78	485,64	1.942,56	2.104,44

**Tabel 24**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep E Winkelslager  
Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,52	323,76	1.295,04	1.402,96
20 jaar	9,44	358,72	1.434,88	1.554,45
21 jaar	10,35	393,30	1.573,20	1.704,30
22 jaar	12,17	462,46	1.849,84	2.003,99
1 functiejaar	12,41	471,58	1.886,32	2.043,51
2 functie jaren	12,61	479,18	1.916,72	2.076,45
3 functie jaren	12,84	487,92	1.951,68	2.114,32
4 functie jaren	13,07	496,66	1.986,64	2.152,19

**Tabel 25****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep F Worstmaker  
Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
21 jaar	10,05	381,90	1.527,60	1.654,90
22 jaar en ouder	11,84	449,92	1.799,68	1.949,65
1 functiejaar	12,03	457,14	1.828,56	1.980,94
2 functie jaren	12,25	465,50	1.862,00	2.017,17
3 functie jaren	12,45	473,10	1.892,40	2.050,10
4 functie jaren	12,69	482,22	1.928,88	2.089,62

**Tabel 26****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep F Worstmaker  
Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
21 jaar	10,23	388,74	1.554,96	1.684,54
22 jaar en ouder	12,05	457,90	1.831,60	1.984,23
1 functiejaar	12,24	465,12	1.860,48	2.015,52
2 functie jaren	12,46	473,48	1.893,92	2.051,75
3 functie jaren	12,67	481,46	1.925,84	2.086,33
4 functie jaren	12,91	490,58	1.962,32	2.125,85

**Tabel 27**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep F Worstmaker  
Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
21 jaar	10,46	397,48	1.589,92	1.722,41
22 jaar en ouder	12,32	468,16	1.872,64	2.028,69
1 functiejaar	12,52	475,76	1.903,04	2.061,63
2 functie jaren	12,74	484,12	1.936,48	2.097,85
3 functie jaren	12,96	492,48	1.969,92	2.134,08
4 functie jaren	13,20	501,60	2.006,40	2.173,60

**Tabel 28**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep G Chef winkelslager, etc.  
Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,04	457,52	1.830,08	1.982,59
1 functiejaar	12,27	466,26	1.865,04	2.020,46
2 functie jaren	12,47	473,86	1.895,44	2.053,39
3 functie jaren	12,71	482,98	1.931,92	2.092,91
4 functie jaren	12,95	492,10	1.968,40	2.132,43

**Tabel 29****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep G Chef winkelslager, etc.  
Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,25	465,50	1.862,00	2.017,17
1 functiejaar	12,49	474,62	1.898,48	2.056,69
2 functiejaar	12,69	482,22	1.928,88	2.089,62
3 functiejaar	12,93	491,34	1.965,36	2.129,14
4 functiejaar	13,18	500,84	2.003,36	2.170,31

**Tabel 30****Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep G Chef winkelslager, etc.  
Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,53	476,14	1.904,56	2.063,27
1 functiejaar	12,77	485,26	1.941,04	2.102,79
2 functiejaar	12,98	493,24	1.972,96	2.137,37
3 functiejaar	13,22	502,36	2.009,44	2.176,89
4 functiejaar	13,48	512,24	2.048,96	2.219,71

**Tabel 31**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,01	559,43	2.237,72	2.424,20
1 functiejaar	13,28	571,04	2.284,16	2.474,51
2 functie jaren	13,53	581,79	2.327,16	2.521,09
3 functie jaren	13,80	593,40	2.373,60	2.571,40
4 functie jaren	14,07	605,01	2.420,04	2.621,71
5 functie jaren	14,32	615,76	2.463,04	2.668,29

**Tabel 32**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingsinrichting  
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,24	569,32	2.277,28	2.467,05
1 functiejaar	13,51	580,93	2.323,72	2.517,36
2 functie jaren	13,77	592,11	2.368,44	2.565,81
3 functie jaren	14,04	603,72	2.414,88	2.616,12
4 functie jaren	14,32	615,76	2.463,04	2.668,29
5 functie jaren	14,57	626,51	2.506,04	2.714,88

**Tabel 33**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingeninrichting  
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,54	582,22	2.328,88	2.522,95
1 functiejaar	13,81	593,83	2.375,32	2.573,26
2 functie jaren	14,08	605,44	2.421,76	2.623,57
3 functie jaren	14,36	617,48	2.469,92	2.675,75
4 functie jaren	14,64	629,52	2.518,08	2.727,92
5 functie jaren	14,90	640,70	2.562,80	2.776,37

**Tabel 34**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingeninrichting  
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,91	598,13	2.392,52	2.591,90
1 functiejaar	14,17	609,31	2.437,24	2.640,34
2 functie jaren	14,45	621,35	2.485,40	2.692,52
3 functie jaren	14,74	633,82	2.535,28	2.746,55
4 functie jaren	15,01	645,43	2.581,72	2.796,86
5 functie jaren	15,29	657,47	2.629,88	2.849,04

**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 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,15	608,45	2.433,80	2.636,62
1 functiejaar	14,42	620,06	2.480,24	2.686,93
2 functie jaren	14,70	632,10	2.528,40	2.739,10
3 functie jaren	15,00	645,00	2.580,00	2.795,00
4 functie jaren	15,27	656,61	2.626,44	2.845,31
5 functie jaren	15,56	669,08	2.676,32	2.899,35

**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 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,47	622,21	2.488,84	2.696,24
1 functiejaar	14,74	633,82	2.535,28	2.746,55
2 functie jaren	15,03	646,29	2.585,16	2.800,59
3 functie jaren	15,34	659,62	2.638,48	2.858,35
4 functie jaren	15,61	671,23	2.684,92	2.908,66
5 functie jaren	15,91	684,13	2.736,52	2.964,56

**Tabel 37**

**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 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,78	635,54	2.542,16	2.754,01
1 functiejaar	15,09	648,87	2.595,48	2.811,77
2 functiejaar	15,37	660,91	2.643,64	2.863,94
3 functiejaar	15,66	673,38	2.693,52	2.917,98
4 functiejaar	15,97	686,71	2.746,84	2.975,74
5 functiejaar	16,27	699,61	2.798,44	3.031,64

**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 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functiejaar	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	15,04	646,72	2.586,88	2.802,45
1 functiejaar	15,35	660,05	2.640,20	2.860,22
2 functiejaar	15,64	672,52	2.690,08	2.914,25
3 functiejaar	15,93	684,99	2.739,96	2.968,29
4 functiejaar	16,25	698,75	2.795,00	3.027,92
5 functiejaar	16,56	712,08	2.848,32	3.085,68

**Tabel 39**

**Brutolonen Personeel slagerij en voorverpakkingeninrichting  
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers  
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingensbedrijf  
op basis van een 43-urige werkweek  
Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	15,38	661,34	2.645,36	2.865,81
1 functiejaar	15,70	675,10	2.700,40	2.925,43
2 functie jaren	15,99	687,57	2.750,28	2.979,47
3 functie jaren	16,29	700,47	2.801,88	3.035,37
4 functie jaren	16,62	714,66	2.858,64	3.096,86
5 functie jaren	16,93	727,99	2.911,96	3.154,62

**Tabel 40**

**Brutolonen Overig personeel  
Loongroep 0  
Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,89	109,82	439,28	475,89
16 jaar	3,32	126,16	504,64	546,69
17 jaar	3,82	145,16	580,64	629,03
18 jaar	4,38	166,44	665,76	721,24
19 jaar	5,06	192,28	769,12	833,21
20 jaar	5,92	224,96	899,84	974,83
21 jaar	6,98	265,24	1.060,96	1.149,37
22 jaar	8,19	311,22	1.244,88	1.348,62
23 jaar en ouder	10,15	385,70	1.542,80	1.671,37

**Tabel 41**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 0**  
**Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	2,94	111,72	446,88	484,12
16 jaar	3,38	128,44	513,76	556,57
17 jaar	3,89	147,82	591,28	640,55
18 jaar	4,46	169,48	677,92	734,41
19 jaar	5,15	195,70	782,80	848,03
20 jaar	6,02	228,76	915,04	991,29
21 jaar	7,10	269,80	1.079,20	1.169,13
22 jaar	8,33	316,54	1.266,16	1.371,67
23 jaar en ouder	10,33	392,54	1.570,16	1.701,01

**Tabel 42**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 0**  
**Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	3,01	114,38	457,52	495,65
16 jaar	3,46	131,48	525,92	569,75
17 jaar	3,98	151,24	604,96	655,37
18 jaar	4,56	173,28	693,12	750,88
19 jaar	5,27	200,26	801,04	867,79
20 jaar	6,16	234,08	936,32	1.014,35
21 jaar	7,26	275,88	1.103,52	1.195,48
22 jaar	8,52	323,76	1.295,04	1.402,96
23 jaar en ouder	10,56	401,28	1.605,12	1.738,88

**Tabel 43**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 1**  
**Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	5,35	203,30	813,20	880,97
17 jaar	6,18	234,84	939,36	1.017,64
18 jaar	7,03	267,14	1.068,56	1.157,61
19 jaar	7,85	298,30	1.193,20	1.292,63
20 jaar	8,68	329,84	1.319,36	1.429,31
21 jaar	9,48	360,24	1.440,96	1.561,04
22 jaar	10,46	397,48	1.589,92	1.722,41
0 functie jaren	11,15	423,70	1.694,80	1.836,03
1 functie jaar	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	11,69	444,22	1.776,88	1.924,95
4 functie jaren	11,91	452,58	1.810,32	1.961,18

**Tabel 44**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 1**  
**Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	5,44	206,72	826,88	895,79
17 jaar	6,29	239,02	956,08	1.035,75
18 jaar	7,15	271,70	1.086,80	1.177,37
19 jaar	7,99	303,62	1.214,48	1.315,69
20 jaar	8,83	335,54	1.342,16	1.454,01
21 jaar	9,65	366,70	1.466,80	1.589,03
22 jaar	10,64	404,32	1.617,28	1.752,05
0 functie jaren	11,35	431,30	1.725,20	1.868,97
1 functie jaar	11,52	437,76	1.751,04	1.896,96
2 functie jaren	11,72	445,36	1.781,44	1.929,89
3 functie jaren	11,90	452,20	1.808,80	1.959,53
4 functie jaren	12,12	460,56	1.842,24	1.995,76

**Tabel 45**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 1**  
**Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	5,56	211,28	845,12	915,55
17 jaar	6,43	244,34	977,36	1.058,81
18 jaar	7,31	277,78	1.111,12	1.203,71
19 jaar	8,17	310,46	1.241,84	1.345,33
20 jaar	9,03	343,14	1.372,56	1.486,94
21 jaar	9,87	375,06	1.500,24	1.625,26
22 jaar	10,88	413,44	1.653,76	1.791,57
0 functie jaren	11,61	441,18	1.764,72	1.911,78
1 functiejaar	11,78	447,64	1.790,56	1.939,77
2 functie jaren	11,98	455,24	1.820,96	1.972,71
3 functie jaren	12,17	462,46	1.849,84	2.003,99
4 functie jaren	12,39	470,82	1.883,28	2.040,22

**Tabel 46**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 2**  
**Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	7,18	272,84	1.091,36	1.182,31
19 jaar	8,04	305,52	1.222,08	1.323,92
20 jaar	8,89	337,82	1.351,28	1.463,89
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	11,67	443,46	1.773,84	1.921,66
2 functie jaren	11,90	452,20	1.808,80	1.959,53
3 functie jaren	12,08	459,04	1.836,16	1.989,17
4 functie jaren	12,31	467,78	1.871,12	2.027,05

**Tabel 47**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 2**  
**Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	7,31	277,78	1.111,12	1.203,71
19 jaar	8,18	310,84	1.243,36	1.346,97
20 jaar	9,05	343,90	1.375,60	1.490,23
21 jaar	9,93	377,34	1.509,36	1.635,14
22 jaar	11,69	444,22	1.776,88	1.924,95
1 functiejaar	11,87	451,06	1.804,24	1.954,59
2 functie jaren	12,11	460,18	1.840,72	1.994,11
3 functie jaren	12,29	467,02	1.868,08	2.023,75
4 functie jaren	12,53	476,14	1.904,56	2.063,27

**Tabel 48**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 2**  
**Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	7,47	283,86	1.135,44	1.230,06
19 jaar	8,36	317,68	1.270,72	1.376,61
20 jaar	9,25	351,50	1.406,00	1.523,17
21 jaar	10,15	385,70	1.542,80	1.671,37
22 jaar	11,95	454,10	1.816,40	1.967,77
1 functiejaar	12,14	461,32	1.845,28	1.999,05
2 functie jaren	12,38	470,44	1.881,76	2.038,57
3 functie jaren	12,57	477,66	1.910,64	2.069,86
4 functie jaren	12,81	486,78	1.947,12	2.109,38

**Tabel 49**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 3**  
**Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,48	322,24	1.288,96	1.396,37
20 jaar	9,39	356,82	1.427,28	1.546,22
21 jaar	10,29	391,02	1.564,08	1.694,42
22 jaar	12,12	460,56	1.842,24	1.995,76
1 functiejaar	12,34	468,92	1.875,68	2.031,99
2 functie jaren	12,57	477,66	1.910,64	2.069,86
3 functie jaren	12,80	486,40	1.945,60	2.107,73
4 functie jaren	13,04	495,52	1.982,08	2.147,25

**Tabel 50**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 3**  
**Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,63	327,94	1.311,76	1.421,07
20 jaar	9,55	362,90	1.451,60	1.572,57
21 jaar	10,47	397,86	1.591,44	1.724,06
22 jaar	12,33	468,54	1.874,16	2.030,34
1 functiejaar	12,56	477,28	1.909,12	2.068,21
2 functie jaren	12,79	486,02	1.944,08	2.106,09
3 functie jaren	13,02	494,76	1.979,04	2.143,96
4 functie jaren	13,27	504,26	2.017,04	2.185,13

**Tabel 51**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 3**  
**Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,82	335,16	1.340,64	1.452,36
20 jaar	9,77	371,26	1.485,04	1.608,79
21 jaar	10,71	406,98	1.627,92	1.763,58
22 jaar	12,61	479,18	1.916,72	2.076,45
1 functiejaar	12,84	487,92	1.951,68	2.114,32
2 functie jaren	13,08	497,04	1.988,16	2.153,84
3 functie jaren	13,31	505,78	2.023,12	2.191,71
4 functie jaren	13,57	515,66	2.062,64	2.234,53

**Tabel 52**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 4**  
**Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	9,90	376,20	1.504,80	1.630,20
21 jaar	10,85	412,30	1.649,20	1.786,63
22 jaar	12,80	486,40	1.945,60	2.107,73
1 functiejaar	13,05	495,90	1.983,60	2.148,90
2 functie jaren	13,30	505,40	2.021,60	2.190,07
3 functie jaren	13,55	514,90	2.059,60	2.231,23
4 functie jaren	13,80	524,40	2.097,60	2.272,40

**Tabel 53**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 4**  
**Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	10,07	382,66	1.530,64	1.658,19
21 jaar	11,04	419,52	1.678,08	1.817,92
22 jaar	13,02	494,76	1.979,04	2.143,96
1 functiejaar	13,28	504,64	2.018,56	2.186,77
2 functie jaren	13,53	514,14	2.056,56	2.227,94
3 functie jaren	13,79	524,02	2.096,08	2.270,75
4 functie jaren	14,04	533,52	2.134,08	2.311,92

**Tabel 54**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 4**  
**Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	10,30	391,40	1.565,60	1.696,07
21 jaar	11,29	429,02	1.716,08	1.859,09
22 jaar	13,31	505,78	2.023,12	2.191,71
1 functiejaar	13,58	516,04	2.064,16	2.236,17
2 functie jaren	13,83	525,54	2.102,16	2.277,34
3 functie jaren	14,10	535,80	2.143,20	2.321,80
4 functie jaren	14,36	545,68	2.182,72	2.364,61

**Tabel 55**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 5**  
**Periode 1 april 2011 t/m 30 september 2011**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar	13,51	513,38	2.053,52	2.224,65
1 functiejaar	13,77	523,26	2.093,04	2.267,46
2 functie jaren	14,06	534,28	2.137,12	2.315,21
3 functie jaren	14,32	544,16	2.176,64	2.358,03
4 functie jaren	14,59	554,42	2.217,68	2.402,49

**Tabel 56**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 5**  
**Periode 1 oktober 2011 t/m 30 september 2012**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar	13,75	522,50	2.090,00	2.264,17
1 functiejaar	14,01	532,38	2.129,52	2.306,98
2 functie jaren	14,31	543,78	2.175,12	2.356,38
3 functie jaren	14,57	553,66	2.214,64	2.399,19
4 functie jaren	14,85	564,30	2.257,20	2.445,30

**Tabel 57**  
**Brutolonen Overig personeel**  
**Loongroep 5**  
**Periode 1 oktober 2012 t/m 31 maart 2013**

Leeftijd/ functie jaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar	14,06	534,28	2.137,12	2.315,21
1 functiejaar	14,33	544,54	2.178,16	2.359,67
2 functie jaren	14,63	555,94	2.223,76	2.409,07
3 functie jaren	14,90	566,20	2.264,80	2.453,53
4 functie jaren	15,18	576,84	2.307,36	2.499,64

# BIJLAGE 3 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD VAN 1 APRIL 2011 T/M 31 MAART 2013

## Protocol

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 Vakmensen, gevestigd te Utrecht

als partijen ter andere zijde, ieder afzonderlijk en gezamenlijk,

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

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.

De onderstaande afspraken maken onderdeel uit van de Cao voor het Slagersbedrijf met een looptijd van 1 april 2011 tot en met 31 maart 2013.

## AFSPRAKEN

### 1. Ervaringsschalen

Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om de huidige jeugdschalen in de cao om te vormen naar ervaringschalen. Uitgangspunt daarbij is dat deze wijziging geen nadelige gevolgen moet hebben voor huidige werknemers. Indien de resultaten van het onderzoek voor alle cao-partijen aanvaardbaar zijn, zullen deze resultaten gedurende de looptijd van de cao worden ingevoerd.

### 2. Arbeidsvoorwaarden en functies grote bedrijven

Gedurende de looptijd van de cao wordt een werkgroep ingesteld, die onderzoek gaat doen naar:

- het aanpassen van de avondtoeslag;
- het invoeren van nieuwe arbeidsvoorwaarden die betrekking hebben op een zaterdagtoeslag, een ploegendienst en een ploegentoeslag;
- de juistheid en volledigheid van de in de cao beschreven functies (omschrijvingen).

Het onderzoek richt zich op één doelgroep. De doelgroep zijn de grote bedrijven in de bedrijfstak.

### 3. Jeugdwerkloosheid en Wajong

Cao-partijen hebben eerder besloten om in het kader van het centraal akkoord van 25 maart 2009 in samenwerking met SVO en PVV 75 stageplaatsen in de bedrijfstak te organiseren om de jeugdwerkloosheid terug te dringen. Dit project is nog in ontwikkeling.

Cao-partijen hebben thans besloten om 1/3 deel van de beoogde 75 stageplaatsen te reserveren voor Wajongeren. In het project worden ook de mogelijkheden tot het kunnen opleiden van Wajongcoaches meegenomen.

### 4. Beroepsvereniging voor slaggers

Gedurende de looptijd van de cao wordt een werkgroep ingesteld, die onderzoek zal doen naar de mogelijkheden om te komen tot het oprichten van een beroepsvereniging voor slaggers. Dit als onderdeel van een bredere aanpak om het imago van het slaggersambacht te verbeteren. De stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slaggersbedrijf zal hiervoor een onderzoeksbudget beschikbaar stellen van maximaal € 50.000,-.

### 5. Zwangeren en kolvende moeders

De contractanten van de cao zullen op hun website aan werkgevers en werknemers in de branche, al dan niet via hyperlinks, informatie ter beschikking stellen over de rechten en plichten van zwangeren en kolvende moeders.

Aldus opgemaakt en getekend d.d. .... 2011,

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie

A. Bergwerff, voorzitter

mr. W. van den Brink, directeur belangenbehartiging

FNV Bondgenoten

J.E. Klijn, bestuurder

CNV Vakmensen

J. Jongejan, voorzitter

F.A. van de Veen, vakgroepbestuurder

# BIJLAGE 4

## 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.

### 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 Syntrus Achmea 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

### 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 tijdsige 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**

### **Hoofdpijnen pensioenregeling Slagersbedrijf**

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. Het moment van inkoop van pensioen over achterliggende dienstjaren wordt vanaf 1 januari 2007 in drie etappes uitgesteld toegekend, namelijk na 5, 10 en 15 jaar.

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% (2011/2012).

Zowel werkgevers als werknemers betalen pensioenpremie. Zowel het werkgeversdeel van de pensioenpremie als het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag (brutoloon minus franchise). De pensioenopbouw van 2,05% (2011/2012) wordt berekend over de pensioengrondslag.

# BIJLAGE 7

## 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 casemanager van SAS ZorgPortaal.

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 re-integratieverslag blijkt dat de werkgever onvoldoende re-integratie-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 re-integratie 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;
- en re-integratiedossier bij te houden.

### Samenwerkingspartijen binnen het SAS ZorgPortaal

Het SAS ZorgPortaal beschikt over een vast team van casemanagers, geregistreerde bedrijfsartsen en diverse re-integratie bedrijven. 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 bedrijfsarts**

De primaire taken van de (bedrijfs)arts zijn:

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

### **De casemanager:**

- verzorgt het telefonische consult op dag 2 van de 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) vervolggconsulten;
- 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 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 SAS ZorgPortaal. 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 en de casemanager van het SAS Zorgportaal

## **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 casemanager/ (bedrijfs)arts moet de werknemer deze informatie wel verstrekken.

## Contacten met SAS ZorgPortaal

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

### Herstel

De (bedrijfs)arts/casemanager 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/casemanager gewenst.

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

De casemanager van het SAS ZorgPortaal 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 casemanager een afspraak voor een bezoek aan het spreekuur bij de (bedrijfs)arts. De werkgever ontvangt van het bezoek van de bedrijfsarts een terugkoppeling van de casemanager 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 casemanager heeft plaatsgevonden. Meer informatie hierover is te raadplegen via de site van het SAS Zorgportaal: [www.saszorgportaal.nl](http://www.saszorgportaal.nl).

### *Bij dreigend langdurig verzuim*

De werknemer krijgt een oproep voor het spreekuur van de (bedrijfs)arts. 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 het SAS ZorgPortaal hiervan op de hoogte.

*De werkgever en de werknemer ontvangen een terugkoppeling van de casemanager 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 het SAS ZorgPortaal 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

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. De casemanager 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 ontvangt de casemanager van het SAS ZorgPortaal een kopie. Bij het opstellen van het Plan van Aanpak kan het SAS ZorgPortaal om ondersteuning gevraagd worden.

### Re-integratiedossier

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) gesprekken 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 re-integratiedossier bij.

## *Week 42*

Is de werknemer na 42 weken nog steeds ziek, dan meldt het SAS ZorgPortaal de ziekte/arbeitsongeschiktheid aan het UWV.

## *Uiterlijk week 52*

Evaluatiemoment eerste ziektejaar: De werkgever en de werknemer evalueren tussen de 46e en 52e 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 wordt 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 doorgeven 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 het SAS ZorgPortaal. 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 casemanager/(bedrijfs)arts 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 (bedrijfs)arts 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 casemanager/(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 als de casemanager ontvangen een kopie van het deskundigheidsoordeel. Medische informatie wordt alleen aan de werknemer en de (bedrijfs)arts 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.*

## **BIJLAGE 8**

### **Reglement van de Stichting Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf (VUT)<sup>1</sup>**

#### **Artikel 1**

---

##### **Definities**

STIVUS: de Stichting Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf, met statutaire zetel te 's-Gravenhage

Slagersbedrijf: de ondernemingen 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 voorverpakkingsinrichtingen en centrale slagerijen.

Centrale slagerij: een bedrijf of een centrale vleesafdeling binnen een bedrijf waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt be- en/of verwerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren en waarvan de levering plaatsvindt aan filialen die een lid van de VGL in eigendom heeft en/of aan zelfstandige supermarktondernemers die de handelsnaam van een lid van de VGL voeren.

Onderneming: de onderneming zoals genoemd in artikel 1 van de CAO vrijwillig uittreden Slagersbedrijf.

Deelnemer: de werknemer in het slagersbedrijf wiens verzoek om aan de regeling uittreden te mogen deelnemen door het bestuur van de STIVUS is ingewilligd.

Administrateur: Syntrus Achmea Pensioenbeheer N.V.

#### **Artikel 2**

---

##### **Deelnemer**

Deelnemer aan de regeling kan zijn de werknemer in het slagersbedrijf die voldoet aan de voorwaarden genoemd in artikel 3.

<sup>1</sup> Het formele rechtsgeldige reglement is op te vragen bij de secretaris van Stivus via [b.vankessel@knsnet.nl](mailto:b.vankessel@knsnet.nl)

### Voorwaarden en deelneming

Om aan de regeling te kunnen deelnemen dient de betrokken werknemer op het moment dat hij gaat deelnemen te voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Aanspraak op een uitkering krachtens deze regeling kan maken de werknemer die op 31 december 2004 55 jaar is, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 62 heeft bereikt.
2. Aanspraak op een uitkering krachtens deze regeling kan maken de werknemer die op 31 december 2004 56 jaar is, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 61½ heeft bereikt.
3. Aanspraak op een uitkering krachtens deze regeling kan maken de werknemer die op 31 december 2004 57 jaar is, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 61 heeft bereikt.
4. Aanspraak op een uitkering krachtens deze regeling kan maken de werknemer die op 31 december 2004 58 jaar is, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 60½ heeft bereikt.
5. Aanspraak op een uitkering krachtens deze regeling kan maken de werknemer die op 31 maart 2005 59 jaar is, zulks vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 60 heeft bereikt.
6. De betrokken werknemer is gedurende de laatste 10 jaren direct voorafgaande aan het moment van deelneming in dienstverband werkzaam geweest in de vleessector, voor zover deze wordt bestreken door:
  - a. de CAO STIVUS;
  - b. de CAO Vrijwillig Uittreden voor de Vleesgroothandel en voor de Groothandel in Slachtafvallen en Darmen (Vuvlegro);
  - c. de CAO Vrijwillig Uittreden voor de Vleeswarenindustrie (VuV);
  - d. de CAO voor de Gemaksvoedingsindustrie inzake vrijwillig uittreden;
  - e. het inlegvel slagerijpersoneel, behorende bij de CAO voor personeel van grootwinkelbedrijven in levensmiddelen (VGL-CAO), behoudens beperkte onderbreking buiten zijn schuld, één en ander ter beoordeling van het bestuur van de STIVUS en heeft zijn arbeid beëindigd;
7. Gedurende de in het zesde lid genoemde periode van tien jaren is ten behoeve van de betrokken werknemer de vastgestelde VUT-premie betaald aan een VUT-fonds in de vleessector zoals omschreven is in het zesde lid.
8. De betrokken werknemer komt niet in aanmerking voor een volledige uitkering krachtens de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet; Voor dit artikel wordt de loondoorbetalingsverplichting op basis van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek gelijkgesteld met een uitkering ingevolge de Ziektewet.
9. De betrokken werknemer valt niet onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling;
10. De betrokken werknemer heeft het dienstverband geheel of gedeeltelijk beëindigd;

11. Voor het geval de deelnemer gebruik wenst te maken van een Stivus-uitkering op voltijd-basis: de deelnemer dient zich te hebben verbonden dat hij tot zijn pensioendatum niet in loondienst zal treden, noch werkzaamheden in het slagersbedrijf zal uitoefenen. Onder de in artikel 11 genoemde voorwaarden kan hij echter een nieuw dienstverband in of buiten het slagersbedrijf aangaan of werkzaamheden in of buiten het slagersbedrijf uitoefenen.
12. Het aanvraagformulier dient ten minste drie maanden vóór de gevraagde ingangsdatum in het bezit te zijn van de administrateur.

#### **Artikel 4**

---

#### **Premieheffing en premiebetaling STIVUS**

1. De aangesloten onderneming is verplicht het bestuur op door het bestuur te bepalen tijdstippen alle gegevens te verstrekken, welke voor het vaststellen van de premie benodigd zijn.
2. De aangesloten onderneming dient elke werknemer binnen 30 kalenderdagen na indiensttreding te melden bij het fonds. Ook uitdiensttredingen dienen binnen 30 kalenderdagen gemeld te worden bij het fonds. In- en uitdienstmeldingen dienen uiterlijk bij de eerste respectievelijk de laatste loonaanlevering te worden aangeleverd.
3. De aangesloten onderneming levert per verloonde periode de voor de premievaststelling benodigde gegevens aan. De aanlevering is uiterlijk twee weken na de verloonde periode.
4. De aangesloten onderneming ontvangt periodiek na iedere gegevensaanlevering een nota voor de af te dragen premies, die hij binnen de daarvoor gestelde termijn aan het fonds dient te voldoen. De nota wordt gebaseerd op de gegevens zoals die door de aangesloten onderneming zijn verstrekt.
5. Indien geen gegevens zijn verstrekt over een periode, zal de verschuldigde premie over die periode voorlopig ambtshalve worden vastgesteld. De aangesloten onderneming is verplicht alsnog gegevens aan te leveren over deze periode(s). Zodra deze gegevens ontvangen zijn, zal een correctie plaatsvinden op de eerdere ambtshalve vaststelling.
6. Tegen een op een nota vermeld premiebedrag kan door de aangesloten onderneming binnen één maand na ontvangst van de nota bezwaar worden gemaakt. Als de voor de premievaststelling benodigde gegevens zijn aangeleverd, kan dit bezwaar slechts tot een correctie van het premiebedrag op de nota leiden indien het premiebedrag niet in overeenstemming is met deze gegevens.

7. Bij niet of niet volledige betaling binnen de in lid 4 bedoelde termijn is de aangesloten onderneming door het enkele verloop van deze termijn in gebreke.
8. Indien de aangesloten onderneming ten aanzien van de betaling van de in lid 4 bedoelde termijn in gebreke is, kan al hetgeen de aangesloten onderneming verschuldigd is gerechtelijk worden ingevorderd. Indien na aanmaning een vordering op een werkgever terzake van achterstallige premie niet geheel wordt voldaan, kan al hetgeen de werkgever verschuldigd is, vermeerderd met rente en extra incasso- en administratiekosten, gerechtelijk worden ingevorderd. Bij het berekenen van de in de vorige volzin bedoelde rente wordt de wettelijke rente voor handelstransacties aangehouden. Het bestuur is bevoegd de in de eerste volzin bedoelde kosten te stellen op 10% van het bedrag aan achterstallige premie met een minimum van € 5,-.
9. Wanneer een aangesloten onderneming in staat van faillissement verkeert, of zijn bedrijf of zijn beroep definitief heeft gestaakt, is de verschuldigde, maar nog niet betaalde premie, terstond opeisbaar.
10. In bijzondere gevallen kan het bestuur afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden toestaan of voorschrijven.

## **Artikel 5**

---

### **Deeltijd VUT**

1. De werknemer kan, onder de genoemde voorwaarden in artikel 3, zijn dienstverband gedeeltelijk beëindigen en daarbij aanspraak maken op een partiële uitkering krachtens de regeling. Deze partiële uitkering wordt vastgesteld op het percentage aan uren waarmee het dienstverband is beëindigd, welk percentage vermenigvuldigd wordt met de uitkering krachtens artikel 6 van dit reglement.
2. Indien de werknemer met deeltijd-VUT gaat, dient de administrateur binnen drie maanden voorafgaande aan de ingangsdatum hiervan in kennis te worden gesteld. Aan de administrateur wordt daarbij opgave gedaan van de periode waarvoor en de mate waarin de werknemer met deeltijd-VUT gaat. Een afschrift van de arbeidsovereenkomst waarin het gedeeltelijke dienstverband is neergelegd zal tevens aan de administrateur worden overgelegd. Eén en ander met dien verstande dat de overeengekomen deeltijd-VUT voor tenminste 6 maanden dient te gelden.
3. Bij een werknemer met een partiële uitkering die (gedeeltelijk) werkzaam is in een onderneming als bedoeld in deze CAO en die zijn werkzaamheden beëindigt herleeft de aanspraak op een volledige uitkering krachtens de regeling. Deze werknemer wordt geacht aanspraak te maken op een herleeft volledige uitkering indien binnen twee maanden voor het verstrijken van de periode van deeltijd VUT als bedoeld in het tweede lid van dit artikel de administrateur geen mededeling is

gedaan over een al dan niet gewijzigde voortzetting van de deeltijd-VUT.

4. Bij een werknemer met een partiële uitkering die (gedeeltelijk) werkzaam is in een andere onderneming als bedoeld in deze CAO en die zijn werkzaamheden beëindigt, herleeft niet de aanspraak op een volledige uitkering krachtens deze regeling. Deze werknemer behoudt in dat geval uitsluitend zijn aanspraak op de partiële uitkering.

## Artikel 6

---

### Rechten van de deelnemer

1. De STIVUS willigt het verzoek tot deelneming in als naar haar oordeel aan de voorwaarden is voldaan. De deelneming kan slechts aanvangen op de eerste van een kalendermaand.
2. De hoogte van de uitkering bedraagt 80% van de uitkeringsbasis. Indien het loon werd betaald conform de loonschalen van de Cao voor het Slagersbedrijf, geldt als uitkeringsbasis het vaste maandloon in de maand december van het kalenderjaar dat ligt vijf jaar vóór het kalenderjaar waarin de deelnemer voor het eerst voldoet aan de voorwaarden voor uitkering. Indien er wordt afgeweken van bovenbedoelde cao-loonschalen of als er sprake is van een wisselend maandloon, geldt als uitkeringsbasis het gemiddelde vaste maandloon in het kalenderjaar dat ligt vijf jaar vóór het kalenderjaar waarin de deelnemer voor het eerst voldoet aan de voorwaarden voor uitkering. In alle gevallen wordt de uitkeringsbasis verhoogd met het gemiddelde per maand van alle toeslagen (met uitzondering van de vakantietoeslag), provisie en vergoeding voor regelmatig overwerk die in bovenstaand kalenderjaar worden vergoed, alsmede van de totale waarde volgens de Cao voor het Slagersbedrijf van de in dat kalenderjaar regelmatig verstrekte vleespakketten. De waarde van een vleespakket wordt op € 4,54 gesteld of zoveel meer als de Cao voor het Slagersbedrijf bepaalt.  
Tevens wordt in beide gevallen de uitkeringsbasis verhoogd met de overeengekomen initiële cao-loonsverhogingen, die zijn verleend in de jaren na het bovenbedoelde kalenderjaar tot aan de datum waarop de deelneming aanvangt.  
Het maximum van de uitkering is gelijk aan het maximumpremieloon per maand in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. De netto VUT-uitkering bedraagt minimaal het voor betrokkene geldende netto wettelijk minimumloon.
3. De uitkering wordt in maandelijkse termijnen verricht en wordt telkens aangepast overeenkomstig toekomstige algemene loonmaatregelen van de overheid of op grond van de CAO voor het Slagersbedrijf. Boven de uitkering wordt verstrekt een vakantietoeslag volgens artikel 5 van de CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf.

4. Bij het overlijden van de deelnemer wordt aan diens nagelaten betrekkingen, waarvoor hij tijdens zijn leven zorgdroeg uitgekeerd een bedrag, over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de twee maanden na die waarin het overlijden plaatsvond, gelijk aan de uitkering die de deelnemer laatstelijk rechtens toekwam.

---

## **Artikel 7**

---

### **Inhoudingen**

Door de STIVUS worden op de uitkering ingehouden:

- de loonbelasting en de premies AOW, ANW;
- de inkomensafhankelijke bijdrage onder de Zorgverzekeringswet;
- het werknemersdeel voor de pensioenpremie, indien inhouding rechtens ook gebeurde voordat de betrokkene gebruik maakte van de regeling tot vrijwillig uittreden;
- de premie AWBZ.

De ingehouden premies worden door de STIVUS rechtstreeks afgedragen aan de betreffende instanties.

---

## **Artikel 8**

---

### **Financiële verplichtingen STIVUS**

De STIVUS neemt de volgende financiële verplichtingen voor zijn rekening:

- de doorbetaling van het werkgeversdeel pensioenpremie als bedoeld in artikel 5 van de CAO Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf;
- voor deelnemers die op 31 december 2005 een VUT-uitkering genieten en de deelnemer is op dat moment ziekenfonds verzekerd, betaalt de stichting de inkomensafhankelijke bijdrage onder de Zorgverzekeringswet.
- voor deelnemers die op 31 december 2005 een VUT-uitkering genieten en de deelnemer is op dat moment particulier verzekerd, wordt vanaf 1 januari 2006 het werkgeversdeel particuliere ziektekostenverzekering uit de uitkeringsgrondslag gehaald en betaalt de stichting de inkomensafhankelijke bijdrage onder de Zorgverzekeringswet.
- voor deelnemers wiens deelname is aangevangen op of na 1 januari 2006 betaalt de stichting de inkomensafhankelijke bijdrage onder de Zorgverzekeringswet.

---

## **Artikel 9**

---

### **Tijdstip van de uitkering**

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de deelneming is begonnen. Het tijdstip van de uitkering ligt in de tweede helft van de maand waarover recht op uitkering bestaat.

## Artikel 10

---

### **Uitstel van uitkering**

1. De werknemer heeft het recht de uitkering later in te laten gaan dan op de datum waarop voor het eerst wordt voldaan aan de voorwaarden voor uitkering. Indien de uitkering later ingaat dan op de datum waarop voor het eerst wordt voldaan aan de voorwaarden voor uitkering, wordt de uitkering met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen herrekend tot een hogere uitkering. Deze herrekening geldt vanaf de datum waarop voor het eerst wordt voldaan aan de voorwaarden voor uitkering waarop recht is ontstaan op of na 1 januari 2006. Voor uitkeringen waarop recht is ontstaan voor 1 januari 2006, geldt de herrekening vanaf 1 januari 2006.
2. In geval van gedeeltelijke vervroegde uitkering vindt herrekening plaats over het verschil tussen de gedeeltelijke uitkering en de uitkering welke zou zijn verstrekt indien de deelnemer volledig was uitgetreden.
3. Indien herrekening leidt tot een uitkering welke meer bedraagt dan 100% van het laatstgenoten loon, zal het meerdere met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen worden omgezet in een aanspraak op ouderdomspensioen voor zover daar fiscale ruimte voor is. Als de fiscale ruimte niet voldoende is, wordt het deel van de uitkering dat niet omgezet kan worden in een aanspraak op ouderdomspensioen, toegevoegd aan de periodieke uitkering.
4. De herrekende uitkering dient in te gaan vóór de 65-jarige leeftijd.

## Artikel 11

---

### **Nieuwe werkzaamheden c.q. uitkering sociale verzekeringen**

1. Werkzaamheden die bij het ingaan van het deelnemerschap worden verricht naast het dienstverband op basis waarvan uitkering wordt verleend, mogen in dezelfde omvang worden voortgezet, zonder dat dit op de in leden 2 en 3 bedoelde wijze wordt getoetst.
2. Het is de deelnemer toegestaan na het ingaan van de uitkering een nieuw dienstverband aan te gaan met een werkgever binnen of buiten het slagersbedrijf dan wel uit anderen hoofde werkzaamheden binnen of buiten het slagersbedrijf te verrichten. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de in artikel 10 bedoelde mogelijkheid de uitkering uit te stellen. De inkomsten uit deze arbeid en de (uitgestelde) VUT-uitkering mogen maandelijks niet meer bedragen dan 100% van het maandelijks inkomen als bedoeld in artikel 6, dat gold direct voorafgaande aan het ingaan van de VUT-uitkering. In geval van een

uitgestelde VUT-uitkering wordt, bij de beoordeling van de in de vorige zin bedoelde situatie, in de hoogte van de uitgestelde VUT-uitkering de op basis van artikel 10 lid 3 tweede volzin, aan de periodieke uitkering toegevoegde uitkering buiten beschouwing gelaten. In geval van overschrijding van genoemde 100% wordt het meerdere in mindering gebracht op de uitkering.

Als er sprake is van nieuwe werkzaamheden als bedoeld in dit lid, dient dit onverwijld gemeld te worden bij de STIVUS en dient tevens de hoogte van de nieuwe inkomsten medegedeeld te worden. Wijzigingen daarin dienen eveneens onverwijld gemeld te worden.

3. Lid 2 is van overeenkomstige toepassing indien er sprake is van een deeltijd-VUT, met dien verstande dat de deeltijd VUT-uitkering, de inkomsten uit het nog bestaande dienstverband en de inkomsten uit de nieuwe arbeid niet meer mogen bedragen dan 100% van het in lid 2 bedoelde loon direct voorafgaande aan het ingaan van de VUT-uitkering.
4. Indien de deelnemer tijdens het deelnemerschap inkomsten geniet krachtens enige sociale wet, dient hij dit eveneens onverwijld te melden aan de STIVUS. Indien deze uitkering samen met de VUT-uitkering meer bedraagt dan 100% van het in lid 2 bedoelde loon, wordt het meerdere in mindering gebracht op de VUT-uitkering.
5. Indien de in de leden 2 tot en met 4 bedoelde maximering moet worden toegepast, vindt de afrekening per uitkeringsbedrag plaats.

## **Artikel 12**

---

### **Het vervallen van het deelnemerschap**

Wanneer de deelnemer tijdens het deelnemerschap niet of niet meer voldoet aan een der voorwaarden in dit reglement, in het bijzonder artikel 3 en artikel 11, kan het bestuur zijn deelnemerschap en het recht op uitkering vervallen verklaren.

## **Artikel 13**

---

### **Uitvoering**

De nadere uitvoering van de regeling kan door de STIVUS worden opgedragen aan de administrateur.

## Artikel 14

---

### Controle

De STIVUS of namens deze de administrateur heeft het recht controle uit te oefenen op de naleving van de voorwaarden.

## Artikel 15

---

### Beëindiging

Het deelnemerschap eindigt:

- a. op de datum dat de deelnemer recht krijgt op een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet;
- b. bij overlijden;
- c. in gevallen bedoeld in artikel 12.

## Artikel 16

---

1. In alle zaken betreffende toelating, uitkering en vervallen van deelnemerschap, waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur.
2. In de gevallen waarin toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door een van de betrokkenen in strijd worden geacht met de bedoeling van de regeling tot vrijwillig uittreden uit het slagersbedrijf, heeft het bestuur de bevoegdheid om in voor de werknemer gunstige zin van dit reglement af te wijken.

## Artikel 17

---

### Beroep

Degene ten aanzien van wie door de STIVUS een beslissing is genomen over al of niet toelating dan wel vervallen van deelnemerschap, met inbegrip van gevallen als bedoeld in artikel 16, tweede lid, kan tegen deze beslissing binnen een maand na dagtekening van de beslissing in beroep gaan bij een door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf, Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk (ZH), te benoemen commissie van drie personen. Deze commissie regelt zelf de wijze van behandeling van het beroep.