

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID

I-SZW Nr. 8147

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 6-12-1994, nr. 235

ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN
BEPALINGEN VAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE VLEESGROOTHANDEL
EN EXPORTSLACHTERIJEN

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Georganiseerd Overleg voor de Vleesgroothandel en Exportslachterijen namens de Centrale Organisatie voor de Vleesgroothandel als partij te ener zijde mede namens de Voedingsbond FNV en de Industrie- en Voedingsbond CNV als partijen te ander zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleesgroothandel en Exportslachterijen, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek bezwaarschriften zijn ingebracht door:

- A. Sturkomeat BV te Doetichem;
- B. de Werkgeversvereniging Vleesverwerkende Bedrijven (WVB);

dat de bezwaren tegen het verzoek om algemeen verbindendverklaring als volgt kunnen worden samengevat:

ad A.

1. Door Sturkomeat BV wordt bestreden dat cao-partijen representatief zijn.

2. Voorts maakt Sturkomeat BV bezwaar tegen de volgende cao-bepalingen:
 - artikel 40 lid 9, inzake het behoud van de WAO-aanvulling bij gedeeltelijke afschatting van een arbeidsongeschikte werknemer; dit zou in strijd zijn met het overheidsbeleid en leiden tot een verslechtering van de concurrentiepositie ten opzichte van het buitenland;
 - artikel 42 lid 1, inzake stopzetting van de loonbetaling bij ziekte, waarbij de werkgever niet tot stopzetting gerechtigd is uitsluitend op grond van het feit dat een werknemer het toepasselijke reglement niet heeft nageleefd; hiermee zou de werkgever onvoldoende disciplinaire instrumenten hebben om een werknemer zich aan de ziekteverzuim-begeleidingsprocedure te laten houden;
 - artikel 17 lid 5, inzake de verplichting tot het hanteren van een spaarregeling, waarbij geen verrekening mag plaatsvinden met een reeds in het bedrijf bestaande spaarregelingen.

ad B.

De bezwaren van de WVB richten zich in concreto tegen de volgende cao-bepalingen:

- artikel 2 lid 1 sub a, inzake flexibele arbeidscontractanten en
- artikel 3 sub b, inzake onderaanneming.

Dit bezwaarschrift is inhoudelijk gelijk aan dat van eerdere bezwaarschriften van de WVB tegen verzoeken om algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de cao voor de Vleesgroothandel en Exportslachterijen. Voor de inhoud wordt dan ook verwezen naar deze eerdere bezwaarschriften.

dat naar aanleiding van de bezwaren beschreven onder A en B het volgende kan worden opgemerkt:

ad A.

1. Met betrekking tot de representativiteit kan worden opgemerkt dat uit de door cao-partijen verstrekte gegevens blijkt dat, volgens de gebruikelijke berekeningsmethodiek, de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen.
2. Ten aanzien van de overige bezwaren kan het volgende worden opgemerkt. Geconstateerd is dat Sturkomeat B.V. ten tijde van het aangaan van deze collectieve arbeidsovereenkomst lid was van de contracterende werkgeverspartij, de Centrale Organisatie voor de Vleesgroothandel. Dit betekent dat op grond van artikel 9 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst bezwaarde uit dien hoofde reeds is gehouden de cao-bepalingen na te komen, ongeacht de vraag of deze bepalingen al dan niet algemeen verbindend worden verklaard.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ad B.

In de voorgaande bezwaarschriftenprocedures is, onder verwijzing naar de overwegingen bij de besluiten tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de cao voor de Vleesgroothandel en Exportslachterijen van 12 december 1990, 31 oktober 1991, 31 december 1992 en 20 januari 1994, geconcludeerd dat de bezwaren niet van dien aard zijn dat niet tot algemeen verbindendverklaring van de desbetreffende bepalingen zou moeten worden overgegaan.

Sedertdien zijn de feiten niet gewijzigd, zodat geen reden aanwezig is om thans anders te beslissen, waarbij de overwegingen uit eerdergenoemde besluiten hier als herhaald en ingelast moeten worden beschouwd;

dat de bezwaarschriften van Sturkomeat BV en van de WVB derhalve worden afgewezen;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4, 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1995 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleesgroothandel en Exportslachterijen, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. Groothandel in vlees:
 - a. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met een of meerdere van de volgende werkzaamheden:
 - slachten van varkens, runderen, kalveren, schapen of paarden;

- afsnijden of anderszins bewerken van geslachte varkens, geslachte runderen, geslachte kalveren, geslachte schapen, geslachte paarden;
 - bewerken van vlees of ongesmolten dierlijke vetten.
 - verhandelen van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;
 - inleenbedrijven; met uitzondering van ondernemingen wier werkzaamheden bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van slachtorganen of darmen en ondernemingen zonder productie- of verwerkingsfuncties (beheers BV).
- b. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan die, behorende tot de groothandel in vlees worden verricht, wordt, indien meer cao's van toepassing kunnen zijn, gerangschikt onder de cao van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort.
2. a. Inleenbedrijven: rechtspersonen of natuurlijke personen die voor ondernemingen zoals omschreven in dit artikel, anders dan door arbeid in dienstbetrekking, op kontraktbasis arbeid (laten) verrichten binnen die ondernemingen.
- b. Inleenwerk: hieronder worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.
3. Werkgever: de natuurlijke- of rechtspersoon, die een onderneming als bedoeld onder lid 1 drijft.
4. a. Werknemer: werknemer is een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 3.
- Toepassing:
- * De artikelen 8 tot en met 15, 18 tot en met 21 lid 1, 22, 24 en 25 van deze cao zijn niet toepasselijk op:
 - bewakingspersoneel
 - toezichthoudend personeel
 - administratief personeel
 - leidinggevend personeel
 - verkoopkundig personeel
 - hoger technisch personeel
 - reizigers,
 voorzover hun loon exclusief toeslagen meer bedraagt dan het loon genoemd in Loonniveau F, functieperiodiek 8 van deze cao.
 - * De artikelen 18 lid 3, 20, 22 en 24 van deze cao zijn niet van toepassing op chauffeurs buitenland.
 - * Van de artikelen 8 tot en met 15, 18 tot en met 21 lid 1, 22, 24 en 25 van deze cao zijn uitgezonderd werknemers

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

op 1 juni 1988 in dienst van inleenbedrijven die per die datum als zodanig geregistreerd staan bij bedrijfsvereniging „de Samenwerking” en die zich bezighouden met:

- * het uitbenen of verder veredelen van 2e snit varkensonderdelen of
- * het daadwerkelijk uitbenen van voor- of achtervoeten (zogenaamde kwartieren) of het verder veredelen daarvan bij kalveren, runderen, paarden en schapen.

De uitzondering geldt niet voor werknemers van de ondernemingen die een vergunning hebben krachtens de Arbeidsvoorzieningswet.

- b. Vakvolwassen werknemer: de werknemer als bedoeld in sub a, in loonniveau A van de loontabel van 22 jaar en ouder en in de loonniveau's B tot en met F van de loontabel, van 21 jaar en ouder.
 - c. Flexibele arbeidscontractanten: hieronder moeten worden begrepen:
 - * uitzendkrachten: dit zijn arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld door een uitzendbureau dat in het bezit is van een vergunning krachtens de Arbeidsvoorzieningswet.
- Uitzendkrachten, werkzaam in ondernemingen waarop deze cao toepasselijk is, vallen onder de integrale werkingssfeer van deze cao.
- * Inleenkrachten: dit zijn arbeidskrachten die te werk worden gesteld door, of door bemiddeling van, de inleenbedrijven genoemd in lid 2 van dit artikel.
5. Vaste Commissie: een door de kontraktanten van deze cao ingestelde commissie, die een aantal in deze cao en het daarbij behorende Reglement vermelde taken heeft.
 6. Functieniveau: een aantal in bijlage I van de cao gedefinieerde activiteiten, die binnen 1 loongroep zijn ingedeeld.
 7. Loongroep: een aantal opeenvolgende bruto loonbedragen, betrekking hebbende op activiteiten in de produktie-afdelingen en op activiteiten ten behoeve van de produktie.
 8. Loonstructuur: de structuur, die wordt gevormd door de functieniveau's en de loongroepen.
 9. Persoonlijke toeslag: de toeslag die de werknemer ontvangt, teneinde een achteruitgang in inkomen te voorkomen, die kan zijn ontstaan wegens invoering van de loonstructuur of het afschaffen van de uitkeringen wegens langdurig dienstverband. De persoonlijke toeslagen kunnen worden uitgedrukt in centen per uur, of in een vast bedrag per betalingsperiode.

10. Basisweekloon: loon genoemd in de bij deze cao behorende loontabel (zie bijlage II)
11. Ploegenarbeid: arbeid die afwisselend in een etmaal, in regelmatig weerkerende volgorde door twee of meer ploegen wordt verricht.
12. Nachtarbeid: arbeid, uitsluitend verricht tussen 22.00 uur en 6.00 uur.
13. Overuren zijn de uren gewerkt:
 - op weekbasis:
 - * boven de 42 uur per week, indien gewerkt wordt met een dienstrooster,
 - * boven de 40 uur per week, indien niet gewerkt wordt met een dienstrooster.
 - op basis van de betalingsperiode dat is per 4 weken (144 uur) of per maand (156 uur):
 - * de uren gewerkt boven de 9 uur per dag,
 - * de uren gewerkt boven het dienstrooster (gemiddeld 36 uur per week).
14. Dienstrooster: dit is een door de werkgever wekelijks opgesteld overzicht waarop per werknemer is vermeld op welke tijdstippen arbeid moet worden verricht. Het dienstrooster wordt uiterlijk op de maandag van de week waarop het toepasselijk is door de werkgever bekend gemaakt.
15. Levenspartner: is degene (van verschillend of gelijk geslacht) met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijk huishouding voert terwijl geen sprake is van een huwelijk tussen beide personen of bloedverwantschap in de eerste of tweede graad. Van een gezamenlijke huishouding is alleen sprake indien twee ongehuwde personen voorzien in gezamenlijke huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
 Voor erkenning als levenspartner in de zin van deze cao moet de levenspartner worden aangemeld bij de werkgever en de gezamenlijke huishouding moet blijken uit de tariefgroepindeling bij de loonbelasting.
16. Deeltijdarbeid: arbeid, welke op basis van een arbeidsovereenkomst korter is dan 36 uur per week.

Artikel 2

Flexibele arbeidscontractanten

1. a. De werkgever beperkt het aantal flexibele arbeidscontractanten tot maximaal 25% van het totaal aantal werkzame personen per vestiging van de onderneming.
 - b. Lid 1a van dit artikel heeft geen betrekking op scholieren en/of andere vakantiewerkers gedurende de voor de regio geldende schoolvakanties.
2. a. Het percentage genoemd in lid 1 van dit artikel wordt berekend over het totaal aantal werkzame personen in de vestiging van de

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- onderneming met een arbeidscontract voor onbepaalde en bepaalde tijd.
- b. Het totaal aantal werkzame personen met een contract voor onbepaalde en bepaalde tijd in de vestiging van de onderneming wordt jaarlijks vastgesteld.
3. Een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze cao dient de op grond van de leden 1 en 2 benodigde gegevens desgevraagd te verschaffen aan de paritaire commissie, die – samengesteld uit het Georganiseerd Overleg – dient toe te zien op de naleving van de cao-bepalingen betreffende flexibele arbeidscontractanten.
 4. Aan de ploeg die – onder meer voortkomend uit de openbare slachthuizen – als vaste ploeg bij een onderneming vallende onder de werkingssfeer van deze cao werkzaam is, kan door de Vaste Commissie ex artikel 50 van deze cao dispensatie worden verleend terzake van de toepasselijkheid op deze ploeg van de bepalingen terzake van flexibele arbeidscontractanten in deze cao.

Artikel 3

Flexibele arbeid

Ondernemingen die onder de werkingssfeer van deze cao vallen en een inleencontract aangaan met een inleenbedrijf, zullen daarin ten minste regelen:

- a. dat het inleenbedrijf bij slechts één bedrijfsvereniging is aangesloten;
- b. dat niet van onderaanneming sprake is;
- c. dat het inlenende bedrijf de loonbelasting en sociale lasten voor de inleenkrachten rechtstreeks afdraagt.

Artikel 4

Dispensatie flexibele arbeidscontractanten

1. Dispensatie van het percentage genoemd in artikel 2 lid 1 sub a is alleen mogelijk:
 - a. – Wanneer in de desbetreffende onderneming dan wel vestiging van de onderneming het ziekteverzuimpercentage structureel meer dan 10% boven het normale gemiddelde ziekteverzuimpercentage van de onderneming of vestiging van de onderneming ligt.
 - Het ziekteverzuimpercentage van de desbetreffende onderneming dan wel vestiging van de onderneming wordt berekend

- op basis van de registratie bij bedrijfsvereniging „de Samenwerking”.
- b. Wanneer sociale partners in het kader van een sociaal plan, met betrekking tot de opvang van de gevolgen van fusie, reorganisatie of overname van een bedrijf adviseren dat dispensatie voor het percentage genoemd in artikel 2 lid 1 onder a wenselijk is.
 2. De dispensatie moet worden aangevraagd bij de Vaste Commissie ex artikel 50 van deze cao die het verzoek om dispensatie behandelt en beoordeelt.
Terzake van de procedure en besluitvorming hanteert de Vaste Commissie de procedure die is vastgelegd in het Reglement van de Vaste Commissie welke behoort tot de cao Vleesgroothandel en Exportslachterijen.
Het definitieve besluit van de Vaste Commissie wordt de aanvrager zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vier weken na afsluiting van de besluitvorming toegezonden.
 3. Dispensatie wordt voor een periode van maximaal zes maanden verleend.
 4. Dispensatie wordt verleend tot een per geval aan te geven maximum aantal flexibele arbeidscontractanten.

Artikel 5

Dienstverband voor (on)bepaalde tijd

1. Iedere arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan.
2. Het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan eindigt van rechtswege op de datum van einde als vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is.

Artikel 6

Proeftijd

1. Voor iedere aangenomen werknemer wordt een termijn van 8 weken als proeftijd in acht genomen, tenzij bij de aanvang van de dienstbetrekking schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Gedurende en bij het einde van deze proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 7

Afroepcontracten en stagiaires

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

INDELING IN FUNCTIENIVEAU'S EN IN LOONGROEPEN
(LOONSTRUCTUUR)

Artikel 8

Algemeen

1. De werkgever deelt werknemers in één van de loongroepen van de in bijlage II genoemde loontabel in en wel op basis van de in bijlage I opgenomen functieniveau-indeling.
2. De werknemer dient daadwerkelijk aan de omschrijving in de functieniveau-indeling te voldoen, alvorens hij in een loongroep hoger dan A kan worden ingedeeld.
3. De werkgever is bij aanvang van de dienstbetrekking verplicht, de werknemer mede te delen, op welk functieniveau hij wordt ingedeeld.
Deze verplichting geldt ook bij wijziging van de functieniveau-indeling.
4. De loongroepen in de loontabel (bijlage II), hebben een minimumkarakter.
5. Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over de indeling in een functieniveau kan beroep bij de Vaste Commissie worden ingesteld.

Artikel 9

Niet vakvolwassen werknemers

1. a. Voor de werknemer, die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, geldt de bij de loontabel behorende leeftijdsschaal.

- b. Deze werknemer wordt bij indiensttreding ingedeeld in de leeftijdsschaal van de voor zijn functieniveau geldende loongroep.
2. Voor het basisloon in de leeftijdsschaal, genoemd in functiegroep A, mogen worden meegerekend de toeslagen die in verband staan met de werkzaamheden van de werknemer. Niet meegeteld mogen worden een vergoeding voor ploegentoeslag, overuren, arbeid op ongunstige uren, de vakantietoeslag een winstuitkering en dergelijke.
3. a. Het basisloon in de leeftijdsschaal, behorende bij de functieniveau's B t/m F, wordt afgeleid van het basisloon van de vakvolwassen werknemer bij functieperiodiek 0 van de functieniveau's B t/m F.
3. b. Deze afleiding gebeurt op de volgende wijze:
 - 16 jaar 45%
 - 17 jaar 55%
 - 18 jaar 65%
 - 19 jaar 75%
 - 20 jaar 85%
 - 21 jaar 100%.
4. De niet vakvolwassen werknemer, die een hogere leeftijd bereikt, verkrijgt het volgens de leeftijdsschaal daarbij horende basisloon, in de betalingsperiode die volgt op het bereiken van deze hogere leeftijd.

Artikel 10

Indeling in functieniveau's en afbouw van persoonlijke toeslagen

1. Iedere vakvolwassen werknemer wordt in principe bij indiensttreding ingedeeld in functieperiodiek 0 van de voor zijn functieniveau geldende loongroep.
2. Indien bij de invoering van de loonstructuur een Persoonlijke Toeslag is ontstaan dan kan deze als volgt worden afgebouwd:
 - bij promotie
 - bij de overgang naar een hogere leeftijd in de leeftijdsschaal
 - bij overgang naar een hogere functieperiodiek
 - bij een loonsverhoging zonder bestemmingskarakter (initieel, bij promotie of functiewijziging): voor de contractperiode 1994-1995, met een maximum van de helft van deze verhoging over het 0-functieperiodiekenloon van de betreffende groep
 - bij loonvorming, boven de in de cao opgenomen loonschalen, indien dat via overleg tussen cao-partijen tot stand komt
 - als gevolg van overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisatie(s) via de normale kanalen van overleg.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Geschillen over de afbouw van de Persoonlijke Toeslagen kunnen aan de Vaste Commissie worden voorgelegd.

Artikel 11

Toekennen van functieperiodieken

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

Artikel 12

Tijdelijke waarneming

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

Artikel 13

Definitieve indeling in een hoger functieniveau

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

Artikel 14

Indeling in een lager functieniveau

1. Op eigen verzoek.
 - a. De werknemer, die op eigen verzoek, wordt ingedeeld in een lager functieniveau wordt volgens de daarbij behorende loongroep uitbetaald met ingang van de betalingsperiode, die volgt op de betalingsperiode, waarin de indeling in het lagere functieniveau heeft plaatsgevonden.
 - b. Het basisloon van deze werknemer wordt dan verlaagd met het verschil tussen de loongroepen bij functieperiodiek 0 van de twee functieniveau's dan wel zoveel meer als nodig is opdat het nieuwe basisloon van deze werknemer in overeenstemming is met het eerstkomende lagere bedrag van de bij dat functieniveau behorende loongroep.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.
 - a. Wordt een werknemer door bedrijfsomstandigheden, zoals het opheffen van functies, op een lager functieniveau ingedeeld, dan wordt hem door het toekennen van functieperiodieken van het loonniveau dat bij dat functieniveau hoort een basisloon toegekend dat gelijk is aan zijn oude basisloon.
 - b. Is het toekennen van functieperiodieken niet toereikend, dan wordt het verschil tussen de hoogste functieperiodiek en het oude basisloon overbrugd door een toeslag.
 - c. De werknemer heeft 6 maanden aanspraak op deze toeslag.
3. Op medisch advies.
 - a. Voor een werknemer, die op medisch advies, bijvoorbeeld wegens een wijziging in zijn lichamelijke of geestelijke gesteldheid, op een lager functieniveau wordt ingedeeld, geldt het bepaalde in lid 2 van dit artikel.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. Wordt de werknemer ingedeeld op een functieniveau, dat meer dan één functieniveau lager is dan zijn oude functieniveau, dan wordt deze werknemer per 12 maanden telkens slechts één functieniveau teruggeplaatst.
 - c. Wordt een werknemer gedurende een of meer perioden op medisch advies wegens dezelfde oorzaak op een lager functieniveau ingedeeld, dan worden deze perioden beschouwd als een geheel.
4. Alvorens een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op medisch advies op een lager functieniveau kan worden ingedeeld, moet eerst worden nagegaan of indeling in een andere functie op hetzelfde functieniveau mogelijk is.
 5. Een werknemer, die na het bereiken van de 53-jarige leeftijd wegens bedrijfsomstandigheden of op medisch advies in een lager functieniveau wordt ingedeeld, behoudt zijn oorspronkelijke basisloon tot dat hij de VUT-gerechtigde, dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
 6. a. De regeling van de leden 2, 4 en 5, betreffende de indeling in een lager functieniveau als gevolg van bedrijfsomstandigheden, geldt niet in geval van een ingrijpende reorganisatie.
b. Onder ingrijpende reorganisatie dient in dit artikel te worden verstaan een zodanige wijziging in de totaliteit van de onderneming, dat daardoor belangrijke veranderingen ontstaan in de positie van een – ten opzichte van de totale personeelsbezetting – belangrijk aantal personeelsleden.
Een dergelijke regeling heeft een eenmalig karakter en wordt als zodanig behandeld.

Artikel 15

Niet in de loontabel opgenomen lonen

1. De lonen van:
 - monteurs
 - automonteurs
 - hulpmonteurs
 - timmerlieden
 - schilders
 - metselaars
 - machinekamerpersoneel
 - stokers

worden door de werkgever vastgesteld in overeenstemming met het ter plaatse geldende loon voor werknemers in de betreffende functie.

2. a. Een chauffeur wordt als chauffeur binnenland aangemerkt als hij overwegend werkzaamheden verricht die zijn gericht op binnenlands goederenvervoer. Voldoet een chauffeur niet aan dit criterium, dan wordt hij aangemerkt als chauffeur buitenland.
- b. Werkt een chauffeur binnenland in enige betalingsperiode meer dan 10 werkdagen buiten Nederland, dan valt hij voor die periode onder de categorie chauffeur buitenland. Werkt een chauffeur buitenland in enige betalingsperiode meer dan 10 werkdagen binnen Nederland, dan valt hij voor die periode onder de categorie chauffeur binnenland.
- c. Na overleg tussen werkgever en chauffeur kan deze worden geplaatst in de categorie chauffeur binnenland dan wel chauffeur buitenland.

Artikel 17

Indexeringsclausule en spaarloonregeling

1. Het systeem van automatische prijscompensatie wordt gehandhaafd.
2. De uitbetaling van de in het vorige lid genoemde compensatie wordt gesteld op 0,5% per 1 oktober 1994.
4. Over persoonlijke toeslagen wordt de in het eerste lid genoemde compensatie uitbetaald.
5. Bedrijven dienen een spaarloonregeling in te stellen voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. De werkgever moet voor het contractjaar van 1 april 1994 tot 1 april 1995 een éénmalige inleg van f. 300,- op de spaarloonrekening van de deelnemende werknemers doen. Voorwaarde hiervoor is dat de deelnemer zelf ook ten minste f. 300,- inlegt. Er zal geen verrekening plaatsvinden met in bedrijven reeds bestaande spaarregelingen.

Artikel 18

Ploegentoeslag en nachtarbeid

1. Verricht de werknemer de arbeid in drie ploegen, dan wordt per week een gemiddelde toeslag betaald van 17,5% van het basisloon.
2. Verricht de werknemer de arbeid in twee ploegen, dan wordt per week een gemiddelde toeslag betaald van 15% van het basisloon.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Verricht de werknemer nachtarbeid dan ontvangt hij een betaling per uur van 3,75% van het basisweekloon.

Artikel 19

Inconveniëntentoeslag

1. Aan de werknemer die daadwerkelijk de volgende werkzaamheden verricht, wordt de volgende toeslag gegeven:
 - a. Een basistoelage van f 8,21 per week voor werkzaamheden in:
 - de produktieafdelingen: afsnijderij, uitbenerij, expeditie en zouterij.
 - b. Een basistoelage van f 13,69 per week voor werkzaamheden in de produktieafdelingen: stallen en slachterij.
 - c. Een basistoelage van f 21,89 per week voor werkzaamheden in de produktieafdeling darmbewerking.
2. Een extra toeslag van f 10,94 per week voor:
 - het met fysieke kracht verladen van halve varkens- en runderbouten
 - werkzaamheden, die overeenstemmen met bovengenoemde voor wat betreft zwaarte en werkomstandigheden.
3. Een extra toeslag van f 5,47 per week voor: het daadwerkelijk werken in gekoelde ruimten, waarin de temperatuur lager is dan 7 °C.
4. Een extra toeslag van f 10,94 per week voor: het daadwerkelijk werken in gekoelde ruimten, waarin de temperatuur lager is dan 0 °C.

Artikel 20

Extra beloning voor arbeid op ongunstige uren, niet zijnde overuren

1. Een werknemer die vóór 6 uur voormiddags zijn werkzaamheden aanvangt ontvangt voor ieder uur dat hij voor 6 uur voormiddags arbeid verricht, een vergoeding van 3,25% van het basisweekloon.
2. De werknemer, die werkzaamheden verricht na 17.00 uur, ontvangt voor ieder uur dat door hem na 17.00 uur arbeid wordt verricht een vergoeding van 3,25% van het basisweekloon.
3. a. De werknemer die werkzaamheden verricht op zaterdag, ontvangt voor ieder uur dat door hem op zaterdag wordt gewerkt een

vergoeding van 4,375% van het basisweekloon, tenzij voor de op zaterdag gewerkte uren compensatie wordt gegeven door vrije uren op een andere werkdag.

- b. Onder uren op zaterdag gewerkt, moeten worden verstaan de uren van 00.00 uur zaterdagmorgen tot 12.00 uur zaterdagavond.
4. De in de leden 1 en 2 genoemde toeslagen gelden niet:
 - indien de werknemer arbeid verricht in ploegenarbeid
 - indien de werknemer arbeid verricht, die krachtens een daartoe strekkende vergunning van de Arbeidsinspectie, als overwerk dient te worden aangemerkt.
 - indien de werknemer nachtarbeid verricht.

Artikel 21

Uitkeringen

1. De werknemer die op 1 juni 1988 een toeslag ontvangt, die verband houdt met het aantal jaren dat hij onafgebroken in dienst is geweest van de werkgever, blijft het bedrag dat hij op dat moment ontvangt in de vorm van een Persoonlijke Toeslag behouden.
2. a. De werkgever kent de werknemer, met wie een onafgebroken dienstverband van tenminste twee maanden bestaat in de loop van december een uitkering toe van 2% van het in de voorafgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende inkomen (exclusief vakantietoeslag en de toeslag zelve) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
 - b. Wordt het dienstverband anders dan op grond van een dringende reden ex art. 1639p Burgerlijk Wetboek beëindigd, dan wordt voor iedere maand van het dienstverband waarvoor deze uitkering nog niet is verstrekt $\frac{1}{12}$ van deze uitkering gegeven.
 - c. Indien in een onderneming enigerlei regeling bestaat, niet zijnde een belastingvrije uitkering of een vleespakket dan wordt de uitkering als bedoeld in lid 2 sub a en b met deze uitkering verrekend of geacht daarin te zijn begrepen.

Artikel 22

Arbeidstijd

1. a. De arbeidstijden zullen worden bepaald aan de hand van een dienstrooster, dan wel vrijelijk door werkgever binnen de in lid 1, onder C van dit artikel genoemde grenzen. De werkgever dient aan te geven volgens welk systeem gewerkt wordt. Wordt dit nagelaten dan geldt het systeem als bedoeld in lid 1, onder C.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Het overschakelen naar een ander systeem geschiedt met toestemming van de Ondernemingsraad.
- b. Indien wordt gewerkt met een dienstrooster dan gelden de volgende bepalingen:
De wekelijkse arbeidstijd wordt per werknemer op het dienstrooster aangegeven.
- * per dag wordt per werknemer maximaal 9 uur en minimaal een halve dag ingeroosterd;
 - * per week wordt per werknemer minimaal 32 uur en maximaal 42 uur ingeroosterd;
 - * per betalingsperiode wordt per werknemer maximaal 144 uur (betalingsperiode 4 weken) dan wel 156 uur (betalingsperiode 1 maand) ingeroosterd.
- De werkgever zal een zodanige regeling treffen dat per betalingsperiode de gemiddelde normale arbeidstijd, gewerkt volgens het rooster, niet hoger ligt dan 36 uur per week. (Is er desalniettemin meer gewerkt dan de gemiddelde normale arbeidstijd, dan vindt uitbetaling plaats conform artikel 23 van deze cao.)
- c. Indien niet met een dienstrooster wordt gewerkt dienen de volgende begrenzingen in acht genomen te worden.
Een werkdag zal minimaal 5 uur en maximaal 9 uur bedragen, per week minimaal 34 uur en maximaal 40 uur, binnen een betalingsperiode van maximaal 144 uur (betaling per 4 weken) danwel 156 uur (betaling per maand).
De waarde van een vakantiedag c.q. ziektedag bedraagt 7 uur en 12 minuten.
2. De arbeidstijd wordt door de werkgever zodanig vastgesteld dat per betalingsperiode van 144 uur (betaling per vier weken), dan wel 156 uur (betaling per maand) de volgens het dienstrooster gewerkte normale arbeidstijd in de betalingsperiode gemiddeld niet meer bedraagt dan 36 uur per week.
3. Na overeenstemming met de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging kan een andere arbeidstijdenregeling worden vastgesteld. Deze arbeidstijdenregeling wordt begrensd door:
- de normale arbeidstijd van 9 uur per dag en
 - een normale arbeidstijd van 144 uur (betaling per vier weken), dan wel 156 uur (betaling per maand) met op weekbasis een minimum van 34 uur en een maximum van 40 uur, per betalingsperiode.
4. Per onderneming kan in overleg met de vakbonden van het bepaalde in dit artikel worden afgeweken. Bij overmachtsituaties streven par-

tijen naar zodanige oplossingen dat de bedrijfsschade en de gevolgen voor de werkgelegenheid zo goed mogelijk worden opgevangen.

5. a. In beginsel wordt niet op zaterdagen gewerkt.
b. Indien het beslist niet mogelijk is om op zaterdagen vrij te geven dan kan in de plaats daarvan een andere werkdag vrij worden gegeven.
6. De normale arbeidstijd in dagdienst loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 uur en 17.00 uur. Voor werknemers die niet in de dagdienst arbeid verrichten ligt de normale arbeidsduur tussen de tijdstippen van opkomen en afgaan volgens het voor hen geldende dienstrooster.
7. Indien het bedrijfseigene dat naar het oordeel van de werkgever vraagt kan ingevolge vergunning van het daartoe bevoegde orgaan, arbeid worden verricht buiten de normale wekelijkse arbeidstijd.
8. Indien in ploegdienst wordt gewerkt, zijn werknemers vanaf 55 jaar niet meer verplicht om in ploegdienst te werken.

Artikel 23

Arbeid op zon- en feestdagen en de beloning daarvan

1. In beginsel wordt geen arbeid verricht op zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen en op de nationale feestdag, 30 april. Tevens wordt geen arbeid verricht op 5 mei, indien deze dag in een jaar valt, dat eindigt op een 0 of op een 5.
2. Voor zover nodig is arbeid op deze dagen toegestaan, indien zij niet op een zondag vallen, met een vergunning van de Arbeidsinspectie, onder de volgende voorwaarden:
 - a. Voor onverwachte en noodzakelijke reparaties die niet kunnen worden uitgesteld en voor die reparaties en werkzaamheden, die gedurende de bedrijfstijd niet plaats kunnen vinden. Voor deze arbeid verkrijgt de werknemer per uur een vergoeding van 5% van het weekloon.
 - b. Indien en voorzover produkten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achter uit te gaan. Voor deze arbeid verkrijgt de werknemer per uur een vergoeding van 5% van het weekloon.
 - c. Indien en voorzover arbeid nodig is voor verlichting, verwarming, drogen, en koelen. Voor deze arbeid verkrijgt de werknemer per uur een vergoeding van 3,75% van het weekloon.
 - d. Voor arbeid in ploegdienst, met dien verstande dat op zondagen en algemeen erkende christelijke feestdagen om 22.00 uur mag worden begonnen aan de voorbereidende werkzaamheden zodat om 24.00 uur de ploeg de arbeid kan aanvangen.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. a. Iedere werknemer heeft recht op doorbetaling van het loon op algemeen erkende christelijke- en nationale feestdag (30 april) en, indien van toepassing, op 5 mei, mits deze vallen op een voor de werknemer geldende werkdag.
- b. Onder loon dient in dit artikel te worden verstaan, het loon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief de overwerktoeslagen, berekend over de laatste 13 weken tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt.

Artikel 24

Overwerkvergoeding

1. De werknemer is verplicht om indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken en de werkgever tot het verrichten van overwerk vergunning heeft verkregen van de daartoe bevoegde instanties, overwerk te verrichten.
2. De werknemer ontvangt voor ieder uur dat wordt overgewerkt een aan het voor deze werknemer geldende basisweekloon gerelateerde vergoeding volgens de leden 3 en 4 van dit artikel.
3. a. Indien volgens dienstrooster wordt gewerkt, gelden de volgende bepalingen:
 1. op weekbasis worden als overuren beschouwd de uren gewerkt boven de 42 uur per week;
 2. per betalingsperiode worden – dat is per 4 weken (144 uur) of per maand (156 uur) – als overuren beschouwd:
 - de uren gewerkt boven de 9 uur per dag;
 - de uren gewerkt boven het dienstrooster;
 3. min- en plus-uren
 - * per betalingsperiode kunnen de ingeroosterde uren tussen de 36 uur en de 42 uur per week, de zogenaamde plus-uren worden gecompenseerd met de minder dan het rooster gewerkte uren, de min-uren, in een andere week van deze betalingsperiode. Uren die minder dan 32 uur per week zijn gewerkt kunnen niet met plus-uren worden gecompenseerd.
- b. Voor het drieënveertigste en het vierenveertigste uur, bedraagt de vergoeding per uur 3,3% van het basisweekloon. Voor de uren vanaf het vijfenveertigste uur, bedraagt de vergoeding per uur 3,8% van het basisweekloon.

4. a. Indien niet met een dienstrooster wordt gewerkt, gelden de volgende bepalingen:
 1. op weekbasis worden als overuren beschouwd de uren gewerkt boven de 40 uur per week.
 2. per betalingsperiode worden – dat is per 4 weken (144 uur) of per maand (156 uur) – als overuren beschouwd:
 - * de uren gewerkt boven de 9 uur per dag;
 - * de uren gewerkt boven het maximum van de betalingsperiode, onder aftrek van de reeds op grond van lid 4a berekende overuren.
- b. Voor het eenenveertigste en het tweeënveertigste uur, bedraagt de vergoeding per uur 3,3% van het basisweekloon.
Voor de uren vanaf het drieënveertigste uur, bedraagt de vergoeding per uur 3,8% van het basisweekloon.
5. a. Wanneer met een dienstrooster wordt gewerkt kunnen de overuren tussen de 36 en 42 uur per week per betalingsperiode (144 uur per 4 weken of 156 uur per maand) worden verrekend.
Wanneer niet met een dienstrooster wordt gewerkt kunnen de overuren tussen de 36 en de 40 uur per week per betalingsperiode (144 uur per 4 weken of 156 uur per maand) worden verrekend. De vergoeding voor het gemiddeld per week in de betalingsperiode gewerkte zevenendertigste en achtendertigste uur, bedraagt per uur 3,3% van het basisweekloon, onder aftrek van de reeds op grond van lid 3 sub b over deze periode tegen 3,3% afgerekende overuren.
- b. De vergoeding voor het gemiddeld per week in de betalingsperiode gewerkte negenendertigste, veertigste en wanneer met een dienstrooster wordt gewerkt tevens het eenenveertigste en tweeënveertigste uur, bedraagt per uur 3,8% van het basisweekloon, onder aftrek van de reeds op grond van lid 3 sub b over deze periode tegen 3,8% afgerekende overuren.
6. De werknemer die op zijn vrije dag, bij dagdienst zaterdag en zondag, bij overige diensten kan dit een andere dag zijn, wordt verzocht om arbeid te verrichten, ontvangt een aan deze uren gerelateerde vergoeding, uitgedrukt in een percentage van het basisweekloon.
 - Voor de eerste twee uren is deze vergoeding 3,75% van het basisweekloon.
 - Voor de volgende uren is deze vergoeding 5% van het basisweekloon.
7. a. De uren die zijn overgewerkt, kunnen met de overwerktoeslag, geheel of gedeeltelijk in vrije tijd worden gecompenseerd, in overleg tussen de werkgever en de werknemer.
- b. De uren, die zijn overgewerkt en de overwerktoeslag kunnen daartoe worden opgespaard tot halve of hele vrije dagen.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

8. Werknemers vanaf 55 zijn niet meer verplicht om over te werken.

Artikel 25

Toeslag voor extra opkomst

De werknemer die, onverwacht na de mededeling van de werkgever die tenminste 2 uur voor het einde van de werktijd aan de werknemer is gedaan, arbeid moet verrichten ten behoeve van dringende werkzaamheden buiten de normale werktijd, verkrijgt per opkomst f 3,50 extra en tenminste eenmaal het voor deze werknemer geldende aan de arbeidstijd gerelateerde gedeelte van het basisweekloon, indien het tijdstip van opkomst niet ligt tussen 6.00 uur 's ochtends en de aanvang van de normale werktijd en het tijdstip waarop deze werkzaamheden aanvangen niet aansluiten aan de normale werktijd van deze werknemer.

Artikel 26

Deeltijdarbeid

1. Indien zich in een bedrijf vacatures voordoen hebben deeltijdwerkers het recht om bij voorrang naar de functie solliciteren.
2. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald ontvangen deeltijdwerkers naar rato en evenredigheid dezelfde rechten uit de cao als voltijdwerkers.
3. Bij een deeltijdwerker is eerst van overuren sprake als zijn werktijd op één dag uitstijgt boven de voor de betreffende afdeling vastgestelde dagroosterindeling voor voltijdwerkers.
4. Deeltijdwerkers hebben dezelfde rechten als voltijdwerkers inzake medezeggenschap.

Artikel 27

Behoud van loon bij verzuim

1. Onverlet artikel 39 van deze cao heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon, bij verzuim in de gevallen genoemd in artikel 1638c van het Burgelijk Wetboek, met uitzondering van ziekte of ongeval.

2. Voor de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, geldt in aanvulling op artikel 1638c Burgerlijk Wetboek, dat hij:
 - a. bij eigen huwelijk met inbegrip van ondertrouw, mits dat tenminste een week van te voren aan de werkgever bekend is gemaakt, in het totaal 2 dagen mag verzuimen.
 - b. bij het huwelijk van een van de ouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters en eigen kinderen, 1 dag mag verzuimen.
 - c. bij bevalling van de echtgenote, 2 dagen mag verzuimen.
 - d. bij zijn eigen 25- of 40-jarig huwelijksfeest, 1 dag mag verzuimen, bij 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders, 1 dag mag verzuimen.
 - e. bij overlijden van echtgenoot of echtgenote, inwonende eigen- of schoonkinderen en inwonende eigen of schoonouders, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, mag verzuimen.
 - f. op de dag van overlijden van ouders, schoonouders, grootouders, niet inwonende eigen- en schoonkinderen, inwonende broers, zusters, schoonzusters en zwagers, gedurende 1 dag mag verzuimen, alsmede op de dag van de begrafenis of crematie.
 - g. voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van niet inwonende broers en zusters, schoonzusters, zwagers, op de dag van de begrafenis of crematie mag verzuimen.
 - h. daar waar in dit artikellid wordt gesproken over echtgenoot en de familiebetrekkingen van de echtgenoot, zijn deze bepalingen tevens toepasselijk op de levenspartner en diens familiebetrekkingen wanneer zich de in dit artikellid genoemde omstandigheden voordoen.
3. Bij vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf, dat niet buiten de arbeidstijd van de werknemer kan geschieden, mag de werknemer, de daarvoor vereiste tijd verzuimen tot ten hoogste 2 uren tenzij de werknemer voldoende aan kan tonen dat deze tijd moest worden overschreden.
4. De werknemer mag twee dagen verzuimen bij verhuizing op verzoek van de werkgever.
5.
 - a. Artikel 1638 d van het Burgerlijk Wetboek is van kracht. De werkgever is echter niet gehouden, het loon aan betrokken werknemers door te betalen over de uren waarin geen arbeid is verricht, ten gevolge van de invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een 0-uren week daaronder begrepen).
 - b. Indien tot invoering van een verkorte werkweek als wordt bedoeld in lid a wordt besloten, dan deelt de werkgever dit mede aan de vakbonden.
 - c. Ten aanzien van de gevallen als bedoeld in sub a gaat de regeling uit van de situatie waarin artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 toepasselijk is.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. a. De werknemer die lid is van een vakorganisatie, verkrijgt op zijn verzoek en voorzover de werkzaamheden dat naar het oordeel van de werkgever toelaten, vrijaf met behoud van loon, tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar, voor:
 - het bijwonen van jaarlijkse congressen,
 - het bijwonen van vakgroeps-bestuursvergaderingen danwel vergaderingen van de concerngroep of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten van zijn vakorganisatie,indien hij als afgevaardigde van zijn afdeling is aangewezen of deel uitmaakt van een landelijke vakgroep.
 - b. De werkgever kan de kosten van deze dagen ten laste brengen van het algemene deel van het Vormings- en Ontwikkelingsfonds Vleesgroothandel en Exportslachterijen. Daartoe dient hij een jaarafsluitende declaratie in te dienen bij het Secretariaat van dit Fonds.
7. Onder loon wordt in dit artikel verstaan:
het met de duur van het verzuim overeenkomende gedeelte van het weekloon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief overwerktoeslagen, berekend over de laatste 13 weken tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt.

Artikel 28

Onbetaald verlof

1. Werknemers hebben het recht, om in overleg met de werkgever onbetaald verlof op te nemen.
2. Het is buitenlandse werknemers toegestaan om in verband met religieuze of nationale feestdagen, maximaal 1 dag per jaar onbetaald verlof op te nemen.

Artikel 29

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

1. De werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar, 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft recht op 172,8 uur (zijnde 24 dagen à 7,2 uur gemiddeld) vakantie met behoud van loon.

2. Onder loon wordt in dit artikel verstaan, het met de duur van het verzuim overeenkomende gedeelte van het basisweekloon van de werknemer bij de normale wekelijkse arbeidstijd, inclusief tariefverdiensten en ploegentoeslagen en exclusief overwerktoeslag berekend over de laatste 13 weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt.
3. De werknemer, die op 1 mei, de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft boven het in lid 1 genoemde aantal vakantie-uren, recht op 21,6 vakantie-uren extra (zijnde 3 dagen à 7,2 uur gemiddeld).
4. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren waarop een werknemer recht heeft, wiens dienstbetrekking tenminste een maand heeft geduurd, wordt een werknemer die voor of op de 15^e van enige maand in dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden.
5. Voor de werknemer, die korter dan een maand in dienst is geweest, geldt een evenredige aanspraak op vakantie.
6. De opbouw van vakantie-rechten tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt gemaximeerd tot 6 maanden¹⁾.

Artikel 30

Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of bereikte leeftijd

1. De werknemer die 20, 21, 22, 23 en 24 jaar onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is geweest heeft jaarlijks recht op 21,6 extra vakantie-uren (zijnde 3 dagen à 7,2 uur gemiddeld).
2. De werknemer, die 25 jaar of langer onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever is geweest, heeft jaarlijks recht op 36 extra vakantie-uren (zijnde 5 dagen à 7,2 uur gemiddeld).
3.
 - a. De werknemer van 50 jaar of ouder heeft recht op 14,4 extra vakantie-uren per jaar (zijnde 2 dagen à 7,2 uur gemiddeld).
 - b. De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op 50,4 extra vakantie-uren per jaar (zijnde 7 dagen à 7,2 uur gemiddeld).
 - c. De werknemer van 60 jaar of ouder heeft recht op 79,2 extra vakantie-uren per jaar (zijnde 11 dagen à 7,2 uur gemiddeld).
 - d. De in dit lid onder a, b en c genoemde extra vakantie-rechten cumuleren niet met elkaar.

¹⁾ Ingevolge het bepaalde in artikel 1638mm van het Burgerlijk Wetboek is een afwijking van artikel 1638dd lid 5 ten nadele van de werknemer nietig.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De werknemer verkrijgt het recht op extra vakantiedagen wegens zijn leeftijd in het jaar dat de betreffende leeftijd wordt bereikt. Het recht op extra vakantie-uren wegens leeftijd cumuleert niet met het recht op extra vakantie-uren op grond van langdurig dienstverband.
5. Werknemers van 62, 63 en 64 jaar kunnen per jaar 5 dagen educatief verlof opnemen, mits zij tot hun 65ste in dienst blijven en met een maximum van in het totaal 10 dagen verlof in drie jaar.

Artikel 31

Opname van vakantie- en snipperuren

1. Van de in artikel 29 genoemde vakantie-uren zullen in bedrijven met 50 werknemers of meer tenminste 108 uur, zijnde 3 weken, aaneengesloten worden genoten, tenzij in overleg met de Ondernemingsraad wordt besloten dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. In dat geval en indien een bedrijf minder dan 50 werknemers heeft, bedraagt de aaneengesloten vakantie 72 uur, zijnde twee weken.
2. De aaneengesloten vakantie-uren worden na overleg met de werknemers c.q. met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging door de werkgever vastgesteld.
3. De aaneengesloten vakantie-uren zullen zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september vallen.

Artikel 32

Snipperuren

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

Artikel 33

Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden¹⁾

De werknemer behoudt zijn aanspraak op vakantie over het tijdvak gedurende hetwelk hij geen recht heeft op loon:

1. Omdat hij de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte of ongeval, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt.
2. Omdat hij anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis die hij jegens de overheid is aangegaan ten aanzien van 's-lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.
3. Omdat hij verlof als bedoeld in artikel 1638jj van het Burgerlijk Wetboek geniet.
4. Omdat de werknemer, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die georganiseerd wordt door een vakvereniging waarvan hij lid is.
5. In gevallen als bedoeld in artikel 27 lid 5 onder c: omdat de werknemer onvrijwillig werkloos is.
6. De vrouwelijke werknemer behoudt haar aanspraak op vakantie over het tijdvak gedurende hetwelk zij de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.
7. De jeugdige werknemer behoudt zijn aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
8. De aanspraken genoemd in de leden 1, 2 en 3 worden ten hoogste over het tijdvak van een jaar verkregen. Zij vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd.

Artikel 34

Tijdstip waarop vakantie- of snipperuren kunnen worden genoten

De werknemer moet zijn verzoek om vakantie- of snipperuren tijdig bij de werkgever indienen. De werkgever kan hiervoor een redelijke termijn bepalen.

¹⁾ Ingevolge het bepaalde in artikel 1638mm van het Burgerlijk Wetboek is een afwijking van artikel 1638dd ten nadele van de werknemer nietig.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 35

Vakantie bij ziekte en ongeval

1. De werknemer die tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens „vaste snipperuren” ziek wordt, heeft recht op het alsnog genieten van deze uren mits hij zijn ziekte op de daarvoor bestemde wijze heeft gemeld en de bepalingen uit de Ziektewet door hem zijn nagekomen.
2. Is de werknemer reeds voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie of voor de aanvang van de „vaste snipperuren”, arbeidsongeschikt ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, en ontvangt hij derhalve een uitkering ingevolge de Ziektewet of de Wet op de Arbeids- ongeschiktheidsverzekering, dan stelt de werkgever na overleg met deze werknemer vast op welk tijdstip hij deze vakantie- of snipperuren alsnog kan opnemen.

Artikel 36

Vakantierechten bestaande bij het einde van de dienstbetrekking

1. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor iedere maand die hij sinds 1 mei van het voorafgaande jaar, onafgebroken werkzaam is geweest en waarover hij nog geen vakantie- of snipperuren heeft genoten, recht op $\frac{1}{12}$ deel van de hem volgens de artikelen 29 en 30 toekomende vakantie- of snipperuren.
2. a. Op zijn verzoek wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld, de hem toekomende vakantie- of snipperuren alsnog voor het eind van het dienstverband op te nemen.
b. Deze dagen mogen niet in de opzeggingstermijn zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.
3. Voor de niet opgenomen vakantie- of snipperuren wordt de werknemer het daarmee overeenkomende loon, in de zin van artikel 29 lid 2 van deze cao, uitbetaald.
4. Indien blijkt dat de werknemer bij de beëindiging van de dienstbetrekking op eigen verzoek of op grond van een dringende reden ex artikel 1639 p B.W. meer vakantie- en snipperuren heeft opgenomen dan hem toekomen, is hij verplicht om de werkgever het doorbe-

taalde loon over de in het voorafgaande vakantiejaar teveel opgenomen uren terug te betalen.

5. De werkgever is verplicht om bij het einde van de dienstbetrekking, een verklaring aan de werknemer uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en de duur van het verlof zonder behoud van loon blijkt, waarop de werknemer op dat tijdstip nog recht heeft.

Artikel 37

Verlof voor vorming en scholing

Na voorafgaand overleg met de werkgever zal voor vorming en scholing maximaal 5 dagen verlof per jaar aan de werknemer kunnen worden gegeven.

Artikel 38

Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 mei, sinds 1 mei van het vorig jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft ten tijde van zijn aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni, recht op een vakantietoeslag die gelijk is aan 8% van zijn jaarinkomen.
2. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan, het bij de werkgever in de voorafgaande 12 maanden verdiende inkomen op grond van het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde, berekend over de laatste 13 weken tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt. Bij de berekening daarvan worden de vakantietoeslag, een eventuele winstdeling of gratificatiewitkering niet in aanmerking genomen.
- 3
 - a. De vakvolwassen werknemer heeft recht op een vakantietoeslag die minimaal f 2681,41 bedraagt bij een vol jaar dienstverband.
 - b. Voor de niet vakvolwassen werknemer, wordt de minimum vakantietoeslag, van het onder a genoemde bedrag afgeleid aan de hand van de percentages voor de vaststelling van het jeugdloon, genoemd in artikel 9 lid 3.
4. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor iedere maand die hij sinds 1 mei van het lopende of voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoeslag heeft ontvangen, recht op $\frac{1}{12}$ van de vakantietoeslag.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 39

Loonbetaling bij ziekte en ongeval

1. Door werkgever wordt aan werknemer bij ziekte gedurende de eerste 52 weken 100% van het in lid 3 genoemde loon uitgekeerd, zulks in afwijking van hetgeen krachtens enige wettelijke regeling is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal gedurende het eerste jaar dat een uitkering krachtens de WAO en de AAW wordt genoten een aanvulling plaatsvinden van 30 procent van het laatstgenoten loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsongeschiktheid niet langer kan verwerven. Onder loon wordt verstaan het loon in de zin van lid 3 van dit artikel.
3. Onder loon wordt in dit artikel verstaan, het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld per dag netto heeft verdiend in de dertien weken, die zijn voorafgegaan aan de week waarin de werknemer arbeidsongeschikt werd met inbegrip van verdiensten op grond van regelmatig overwerk, zoals omschreven in het „Bijzonder Dagloonbesluit”, van bedrijfsvereniging „de Samenwerking” echter met uitzondering van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele eenmalige uitkeringen.
4. Is de arbeidsongeschiktheid van een werknemer het gevolg van een ongeval waarvoor een andere natuurlijke- of rechtspersoon, wettelijk aansprakelijk is, dan is de werkgever verplicht om aan de werknemer de in lid 1 bedoelde aanvulling als voorschot te verstrekken. Dit voorschot wordt door de werknemer aan de werkgever gerestitueerd indien en voorzover de werknemer schadevergoeding heeft ontvangen middels geheel of gedeeltelijk verhaal op de natuurlijke of rechtspersoon die wettelijk aansprakelijk is.
5. De werkgever heeft het recht van zijn (toekomstige) werknemer een gezondheidsverklaring te eisen. Daarvan draagt de werkgever de kosten.

Artikel 40

Verzekering WAO-hiaat

1. De werkgever sluit ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af ter reparatie van het WAO-hiaat. Onder WAO-hiaat wordt verstaan het verschil tussen de WAO-uitkeringen die een werknemer die vóór 25 januari 1993 een WAO-uitkering ontvangt en een werknemers die – bij overigens gelijke omstandigheden – op of na 25 januari 1993 een WAO-uitkering ontvangt. De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis ten minste gelijkwaardig dient te zijn aan de door de Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Vleesgroothandel en Exportslachterijen aangeboden polis¹⁾.
2. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering voor zover sprake is van een WAO-hiaat. Alle in dienst zijnde werknemers (inclusief zieken vanaf 25-1-1993) nemen deel zonder keuring. Nieuwe werknemers nemen bij indiensttreding deel op basis van de aanstellingskeuring.
3. De verzekeraar volgt in alle gevallen de beslissing van de GMD die het arbeidsongeschiktheidspercentage op grond van de WAO vaststelt.
4. De verzekering wordt voor een periode van 5 jaar afgesloten.
5. Eventuele overrente of bonus zal worden gebruikt om ingegane uitkeringen te indexeren.
6. Wijzigingen in de polisvoorwaarden beneden de minimumvoorwaarden zullen uitsluitend in overleg en overeenstemming met de vakbonden plaatshebben.
7. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden. Op de premie wordt in mindering gebracht 0,5% van het voor de werknemer geldende brutoloon.
9. Arbeidsongeschikte werknemers die een uitkering krachtens de WAO-AAW ontvangen en die gedeeltelijk worden afgeschat en uitsluitend ten gevolge daarvan tevens een uitkering krachtens de WW ontvangen, behouden hun volledige aanvulling krachtens dit artikel.

¹⁾ Inlichtingen met betrekking tot deze polis zijn verkrijgbaar bij de Centrale Organisatie van de Vleesgroothandel, Postbus 18506, 2502 EM 's-Gravenhage, telefoon 070-3469667.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 41

Terugdringing ziekteverzuim

- 5 Vanaf de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd om per ziekmelding één wachtdag bij de ziek gemelde werknemer in te houden¹⁾. Uitgezonderd zijn hierbij ziekmeldingen door bedrijfsongevallen die niet aan schuld van de werknemer zijn te wijten en ziekmeldingen van personen van wie bij de werkgever bekend en geregistreerd is dat zij chronisch ziek zijn.

Artikel 42

Overige rechten en verplichtingen bij ziekte

2. De werknemer die arbeidsongeschikt is moet zich aan bepaalde gedragsregels houden: ziek melden, controleerbaar zijn tijdens de normale werkuren tot het moment van eerste controle en daarna op afspraak. Indien daartoe verzocht wordt moet hij zich melden bij de arbo-arts, tenzij zijn ziekte dat verhindert. Werknemer moet meewerken aan een werkhervattingsplan. Deze gedragsregels moeten duidelijk en inzichtelijk zijn.
3. De arbodienst houdt een spreekuur waarin over gezondheid en arbo adviezen worden gegeven. De dienst helpt mee ziekteverzuim te voorkomen en adviseert over preventie.
4. De navolgende gegevens zullen niet bij de arts worden geregistreerd:
religie;
politieke gezindheid;
vakbondsactiviteiten.
5. De navolgende gegevens zullen niet op het bedrijf worden geregistreerd:
religie;
politieke gezindheid;
vakbondsactiviteiten;
leefgewoonten, zoals gebruik van alcohol en tabak, hobby's en privé-activiteiten zoals sporten;
seksuele geaardheid.

¹⁾ Het bepaalde in artikel 1638c lid 8 van het Burgerlijk Wetboek is onverkort van toepassing.

Artikel 43

Overlijdensuitkering¹⁾

1. Indien de werknemer overlijdt wordt aan de niet duurzaam van hem gescheiden langstlevende echtgenoot, of bij afwezigheid daarvan aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen of bij afwezigheid daarvan aan de nagelaten betrekkingen waarvoor de overledene tijdens zijn leven de zorg droeg, op de wettelijke uitkeringen een aanvulling verstrekt tot 100% van het laatstgenoten loon gedurende de maand van overlijden en de twee daaropvolgende maanden.
2. Met langstlevende echtgenoot wordt in dit artikel gelijkgesteld de levenspartner zoals omschreven in artikel 1 lid 15 van deze cao.

Artikel 44

Betaalbaarstelling van het loon

1. a. De werkgever is verplicht aan de werknemer het loon inclusief de aan de werknemer toekomende toeslagen, donderdag of vrijdag onmiddellijk na beëindiging van de arbeidstijd betaalbaar te stellen (contant of door middel van een overschrijving).
b. In afwijking van het bepaalde onder a, kan de betaalbaarstelling ook per 4 weken, of per maand plaatsvinden indien in de onderneming een dergelijk systeem reeds gebruikelijk is of indien dit bij individuele arbeidsovereenkomst is of wordt geregeld.
2. De werkgever dient op het tijdstip van de betaalbaarstelling aan de werknemer een loonbriefje te verstrekken waarop duidelijk leesbaar is vermeld:
 - naam en bedrijfsnummer van de werknemer;
 - periode waarop de betaling betrekking heeft;
 - bruto loonbedrag, gespecificeerd naar vast loon, stukloon, toeslagen, premies of vormen van andere beloningen;
 - inhouding van loonbelasting en sociale verzekeringspremies;
 - andere toegepaste kortingen, die nauwkeurig moeten zijn gespecificeerd.
3. Wenst de werkgever over te gaan van een bestaand systeem van wekelijkse betaalbaarstelling naar een systeem van betaalbaarstelling per 4 weken of per maand, dan moet de werkgever daarover vooraf overleg plegen met de werknemersorganisaties.

¹⁾ Het bepaalde in artikel 1639L van het Burgerlijk Wetboek blijft onverkort van toepassing.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 45

Kinderopvang¹⁾

In de kosten van kinderopvang wordt een tegemoetkoming van f 150,- per maand per werknemster gegeven, indien zij aan de werkgever de factuur overlegt van de daartoe bevoegde instelling die de kinderopvang verzorgt.

Artikel 46

Werkkleding

De werkgever is verplicht de aanschaf en het onderhoud van de door hem voorgeschreven bedrijfskleding en het door hem voorgeschreven schoeisel voor zijn rekening te nemen.

Artikel 47

Einde dienstverband door opzegging

1. Het dienstverband neemt, behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 1639p en 1639q Burgerlijk Wetboek en behalve in geval van ontslag tijdens de proeftijd, voor werknemers voor (on)bepaalde tijd in dienst een einde door opzegging met inachtneming van de volgende termijnen voor de werkgever:
 - a. tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking, na de meerderjarigheid van de werknemer, hele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken,
 - b. bij opzegging door de werkgever van een werknemer die ouder is dan 45 jaar, maar jonger dan 65 jaar, wordt deze termijn voor ieder vol jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met een week verlengd. Deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken voor de werknemer:
 - c. tenminste zoveel weken als het dienstverband na zijn meerderja-

¹⁾ Artikel 1637ij Burgerlijk Wetboek verbiedt het maken van direct onderscheid tussen mannen en vrouwen. Een regeling die vrouwen, in afwijking van dit verbod, in een bevoorrechte positie plaatst is slechts toegestaan als met de regeling wordt beoogd feitelijk ongelijkheden op te heffen en de regeling geschikt is voor en in redelijke verhouding staat tot het te bereiken doel. De bevoorrechting dient te worden beëindigd als de ongelijkheid is opgeheven.

righeid tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken.

2. Voor zowel werkgever als werknemer bedraagt de termijn van opzegging tenminste 2 weken.
3. Voor de werkgever die een werknemer opzegt die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar, maar nog niet die van 65 jaar heeft bereikt en die tenminste 1 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, geldt een minimum opzeggingstermijn van drie weken.
4. Opzegging dient zodanig plaats te vinden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de kalenderweek.

Artikel 48

Einde dienstbetrekking bij het bereiken van de vijfenzestigjarige leeftijd

1. Ongeacht het bepaalde in artikel 47 eindigt het dienstverband van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, met de aanvang van de kalenderweek die volgt op de kalenderweek waarin de werknemer de vijfenzestigjarige leeftijd bereikt.
2. Is in afwijking van het voorgaande lid het dienstverband na het bereiken van de vijfenzestigjarige leeftijd voortgezet of is met werknemers van 65 jaar of ouder een dienstverband aangegaan dan is het bepaalde in artikel 1639 h lid 3 van het Burgerlijk Wetboek op dit dienstverband niet van toepassing.

COLLECTIEVE BEPALINGEN

Artikel 50

Vaste commissie

1. Ter bevordering van de eenvoudige uitlegging en toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en ter voorkoming van geschillen omtrent de uitlegging en toepassing daarvan, wordt door partijen een Vaste Commissie ingesteld.
2. De Vaste Commissie is paritair samengesteld. Zij bepaalt haar werkwijze zelf en legt deze neer in een Reglement dat geacht wordt een intergrerend onderdeel van deze cao uit te maken.
3. a. Indien er tussen een werkgever en een werknemer een geschil ontstaat over de uitlegging dan wel toepassing van deze collec-

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- tieve arbeidsovereenkomst dan wordt allereerst getracht door overleg tussen betrokkenen tot een oplossing te komen.
- b. Komen betrokkenen in dit overleg niet tot een oplossing dan is degene die het geschil aan de rechter voor wil leggen verplicht eerst de Vaste Commissie om advies te vragen.
4. Afwijkingen van de bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst waaromtrent tussen werkgever en de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken vakbonden overeenstemming bestaat, zijn alleen rechtsgeldig na voorafgaande goedkeuring door de Vaste Commissie (Dispensatieregeling).

Artikel 54

VUT-regeling

1. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de vrijwillig vervroegde uittreding regelt, de cao Vrijwillig Uittreden voor de Vleesgroothandel en voor de Groothandel in Slachtafvallen en Darmen (Vuvlegro-cao).
2. De uitvoering van de cao Vrijwillig Uittreden voor de Vleesgroothandel en voor de Groothandel in Slachtafvallen en Darmen is in een Reglement neergelegd. Dit Reglement wordt geacht een integrerend bestanddeel uit te maken van de Vuvlegro-cao.

Artikel 55

Vormings- en ontwikkelingsfonds

1. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben een cao Vormings- en Ontwikkelingsfonds Vleesgroothandel en Exportslachterijen afgesloten.
3. De uitvoering van deze cao is in een Reglement neergelegd dat een integrerend bestanddeel uitmaakt van de cao Vormings- en Ontwikkelingsfonds Vleesgroothandel en Exportslachterijen.

Artikel 56

Stichting kwaliteit van de arbeid

Werkgevers en werknemers hebben om te bevorderen dat op het niveau van individuele ondernemingen in de vleesgroothandel en export-slachterijen:

- a. een bedrijfsbeleid ten aanzien van arbeidsomstandigheden wordt gevoerd en waar mogelijk wordt verbeterd;
- b. kennis wordt vergroot over systematieken ter verbetering van arbeidsomstandigheden;
- c. bedrijfsgezondheidszorg wordt toegepast;
- d. activiteiten worden ontwikkeld en systemen worden toegepast om het ziekteverzuim terug te dringen;
- e. problemen met betrekking tot de arbeidsvoorziening worden opgelost

de Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Vleesgroothandel en Exportslachterijen opgericht.

2. De Stichting zal worden gefinancierd uit dat deel van de loonsomheffing welke op grond van artikel 4, lid 1 van de cao Vormings- en Ontwikkelingsfonds Vleesgroothandel en Exportslachterijen tevens is bestemd voor het Opleidingsplan en Bedrijfstakscholingsplan zoals bedoeld in genoemde cao.

Artikel 57

Bedrijfsgezondheidsorganisatie

De werkgever is verplicht zich aan te sluiten bij een door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkende Bedrijfsgezondheidsorganisatie danwel het in stand houden van een eigen Bedrijfsgezondheidsorganisatie teneinde voor de werknemers een adequate bedrijfsgezondheidszorg te realiseren. Onder adequate bedrijfsgezondheidszorg wordt verstaan een op de onderneming toegesneden pakket van taken en voorzieningen, zoals is bedoeld in artikel 18 lid 3 van de ARBO-wet.

Voor bedrijven met minder dan 20 werknemers in dienst is ontheffing van het hiervoor bepaalde mogelijk. De werkgever zal hiertoe een verzoek moeten indienen bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 50 van de cao. De Vaste Commissie zal op een dergelijk verzoek positief beslissen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daar tegen verzetten.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 58

Ziekteverzuimprojecten

1. Het ziekteverzuimproject wordt ontwikkeld en uitgevoerd in overleg met de O.R.
2. Het verzuimproject omvat tenminste de volgende elementen:
 - het analyseren van de ziekteverzuimgegevens per afdeling van de onderneming;
 - het doen van voorstellen ter voorkoming van ziekteverzuim mede in relatie tot de arbeidsomstandigheden;
 - het maken van actieplannen in het kader van de WAGW;
 - het analyseren van de resultaten van genomen maatregelen ter voorkoming van kortdurend en langdurend ziekteverzuim.
3. In het ziekteverzuimproject past tenminste:
 - het kunnen uitnodigen van mensen die regelmatig kortdurend ziek zijn door de bedrijfsarts op zijn/haar spreekuur;
 - voor die mensen wordt in overleg met de bedrijfsarts/bedrijfsleiding gekeken naar de mogelijkheden om dit verzuim te voorkomen bijvoorbeeld door aanpassingen in de werkzaamheden, de werkplek, de werkomgeving, enzovoorts. Blijken hierbij knelpunten te ontstaan, dan worden in overleg met de verzuimcommissie oplossingen gezocht;
 - in de periode tussen de eerste zes weken en drie maanden van een ziekteverzuim wordt door de bedrijfsarts, in samenwerking met de bedrijfsvereniging, een terugkeerplan opgesteld. Dit conform de afspraken in het najaarsoverleg van 1990;
 - werknemers zijn verplicht mee te werken aan deze vormen van preventie en reïntegratie.

Het ontwikkelde verzuimbeleid is onderwerp van de gebruikelijke zeggenschapsregelingen in de WOR en deze cao, voorzover van toepassing op de voorgestelde maatregelen.
4. Controle krachtens de Ziektewet bij ziekteverzuim zal uitsluitend door de desbetreffende verzekeringsgeneeskundige uitgevoerd worden overeenkomstig de geldende wetgeving.

Artikel 59

Medezeggenschap

De werkgever bespreekt met de personeelsvertegenwoordiging, éénmaal per jaar het gevoerde en te voeren sociale beleid.

Daarbij wordt met name gesproken over:

- de personeelsbezetting en de wijzigingen daarin,
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en doorstroming,
- ontslag, aanstelling en mate van verzuim,
- beoordelings-, beloningssystemen en overwerk.

PROTOCOL

Werkgelegenheidsparagraaf

1. – Naast het overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en rekening houdend met de positie van deze organen, neemt de werkgever rechtstreeks contact op met de vakbonden, indien de werkgever voornemens is plannen uit te voeren die tot een duidelijk verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven. Met name indien dit aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich meebrengt. Onder plannen dienen in dit kader ook investeringsplannen te worden verstaan.
 - Het bovenstaande laat het recht van de vakbonden onverlet om op eigen initiatief contact met de werkgever op te nemen.
 - Onderdeel van het gesprek tussen werkgever en de vakbonden kunnen tevens Europese en nationale subsidieregelingen zijn
 - Eenmaal per jaar vindt bedrijfstakoverleg met de bij deze cao betrokken vakbonden plaats.
3. De werkgever zal voor zover dit de normale bedrijfsuitoefening niet in de weg staat en daarbij rekening houdende met de taak en de positie van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging:
 - bij het ontstaan van vacatures, zoveel mogelijk te streven naar interne vacature vervulling,
 - indien interne vacaturevervulling niet mogelijk is, alle vacatures te melden bij het Arbeidsbureau in het district van de werkgever met daarbij alle voor de functie relevante informatie. Bij het vervullen van deze vacatures wordt, als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht geschonken aan jongeren, ouderen en gehandicapten en aan hun arbeidsomstandigheden. Vervulde vacatures worden afgemeld,
 - de noodzaak tot het verrichten van overwerk, zoveel mogelijk trachten te beperken,
 - zo min mogelijk gebruik maken van uitzendkrachten van parti-

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

culiere uitzendbureaus. Indien dit onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hieromtrent worden geïnformeerd en geraadpleegd. Vakbonden hebben de bevoegdheid hierover inlichtingen aan de werkgever te vragen.

4. – Vanuit de Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds Vleesgroothandel en Exportslachterijen (SVOVE) zal f 500.000,- beschikbaar worden gesteld, waarmee werkervaringsplaatsen kunnen worden ingesteld. Per werkervaringsplaats wordt vanuit het eerder genoemde beschikbare bedrag f 10.000,- aan de werkgever betaald als subsidie. Dit laat onverlet dat ook andere subsidies, bijvoorbeeld via de RBA's, kunnen worden aangesproken. Er zullen in totaal ten hoogste 50 werkervaringsplaatsen worden ingesteld.

BIJLAGE 1

Functionieniveau-indeling:

De activiteiten in de productie-afdelingen worden in 6 functionieniveau's ingedeeld.

Functionieniveau A

In functionieniveau A worden ingedeeld:

- a. Medewerkers, zonder enige vakkennis gedurende maximaal de eerste 24 maanden van het dienstverband.
- b. Medewerkers in opleiding in het kader van het opleidingsplan, gedurende maximaal de eerste 24 maanden van het dienstverband.

Functionieniveau B

In functionieniveau B worden ingedeeld:

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

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

- * drijven, wegen brutogewicht, schoonmaken (materialen), transporteren van gesorteerde dieren en onderdelen, intouwen, stempelen, eenvoudige snijwerkzaamheden zoals ogen/oren uitsnijden, laden en lossen, verdoven en ophangen, machinaal afzwoerden, darmenpakket splitsen, enz..
- b. Medewerkers in opleiding in het kader van het opleidingsplan na de eerste 24 maanden van het dienstverband.

Functionieniveau C

In functionieniveau C worden ingedeeld: medewerkers, die werkzaamheden verrichten, waarvoor enige vakkennis en vaardigheid is vereist.

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

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

Functionieniveau D

In functionieniveau D worden ingedeeld: medewerkers, die werkzaamheden verrichten, waarvoor goede vakkennis en vaardigheid is vereist.

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Functionieniveau E

In functionieniveau E worden ingedeeld: medewerkers, die (nagenoeg) alle activiteiten in een afdeling op niveau D verrichten (afdelings-allrounder) en allround-chauffeurs binnenland.

Functionieniveau F

In functionieniveau F worden ingedeeld: medewerkers, die in meerdere afdelingen (nagenoeg) alle activiteiten op niveau D verrichten (bedrijfs-allrounder).

BIJLAGE II
Loontabel CAO Vleesgroothandel en Exportslachterijen, met nieuwe functieperiodes A0, A1, A2

	-	A	-	B	-	C	-	D	-	E	-	F	-					
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
Leeftijd	WK.	MND.	WK.	MND.	WK.	MND.	WK.	MND.	WK.	MND.	WK.	MND.	WK.	MND.				
16 jr.	238	951	1030	256	1025	1111	263	1053	1141	273	1092	1183	286	1146	1241	305	1218	1320
17 jr.	270	1079	1169	313	1253	1358	322	1287	1395	334	1335	1446	350	1400	1517	372	1489	1613
18 jr.	307	1228	1330	370	1481	1605	380	1522	1648	394	1578	1709	414	1655	1793	440	1760	1906
19 jr.	355	1420	1539	427	1709	1851	439	1756	1902	455	1821	1972	477	1910	2069	508	2030	2200
20 jr.	414	1655	1793	484	1937	2098	497	1990	2156	516	2063	2235	541	2164	2344	575	3201	2493
21 jr.	480	1922	2082	570	2279	2468	585	2341	2536	607	2428	2630	637	2546	2758	677	2707	2933
22 jr.	561	2242	2429															
Functie- period.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
0	561	2242	2429	570	2279	2468	585	2341	2536	607	2428	2630	637	2546	2758	677	2707	2933
1	569	2275	2464	580	2318	2512	569	2382	2581	618	2472	2678	649	2594	2811	690	2760	2990
2	577	2307	2499	590	2358	2555	606	2422	2624	629	2516	2726	661	2644	2864	704	2814	3049
3		600	2398	598	616	2465	2670	641	2563	2776	673	2694	2918	717	2867	3106		
4		609	2438	627	638	2507	2716	652	2608	2825	686	2744	2973	731	2922	3166		
5				638	649	2552	2764	664	2655	2877	699	2795	3028	744	2975	3223		
6				649		2596	2813	676	2703	2929	711	2846	3083	757	3030	3282		
7								724				2897	3138	771	3084	3342		
8														785	3139	3401		
9														811	3243	3513		

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Gehanteerde percentages ten opzichte van 0-functieperiodes bij de vaststelling van de jeugdlonen voor de groepen B t/m F

16 jaar 45%
17 jaar 55%
18 jaar 65%
19 jaar 75%
20 jaar 85%
21 jaar 100%

De jeugdlonen van niveau A zijn samengesteld uit het minimumloon per 01-07-1992 verhoogd met f 25,- per week, de initiële loonsverhogingen vanaf 01-07-1988, en het effect van de verlaging van de vakvolwassen leeftijd met één jaar.

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Gehanteerde percentages ten opzichte van 0-functieperiodieken bij de vaststelling van de jeugdlonen voor de goepen B t/m F

16 jaar 45%
17 jaar 55%
18 jaar 65%
19 jaar 75%
20 jaar 85%
21 jaar 100%

De jeugdlonen van niveau A zijn samengesteld uit het minimum jeugdloon per 01-07-1992 verhoogd met f 25,- per week, de initiële loonsverhogingen vanaf 01-07-1988, en het effect van de verlaging van de vakvolwassen leeftijd met één jaar.

BIJLAGE III

REGLEMENT VASTE COMMISSIE, EX ARTIKEL 30 CAO VLEESGROOTHANDEL EN EXPORTSLACHTERIJEN

Artikel 1

Samenstelling Vaste Commissie

1. De Vaste Commissie bestaat uit 5 leden, twee leden van werkgeverszijde, twee leden van werknemerszijde en een voorzitter en wordt bijgestaan door een Secretariaat.
Voor ieder lid van de Vaste Commissie wordt een plaatsvervangend lid benoemd.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de Centrale Organisatie voor de Vleesgroothandel. De werknemersleden worden benoemd door de Industrie- en Voedingsbond C.N.V. en de Voedingsbond F.N.V.
3. Het voorzitterschap wordt bekleed door een op het gebied van de rechtspleging ervaren jurist, die los staat van CAO-partijen.
De voorzitter wordt aangezocht door het Secretariaat en benoemd door de Vaste Commissie. Het vertrouwen in de voorzitter kan alleen worden opgezegd door tenminste twee Vaste Commissieleden.
4. Het Secretariaat van de Vaste Commissie wordt uitgeoefend door het Secretariaat van de Centrale Organisatie voor de Vleesgroothandel.
5. De zittingsduur van de leden en plaatsvervangende leden van de Vaste Commissie bedraagt 2 jaar. De leden en plaatsvervangende leden kunnen onbeperkt worden herbenoemd. Indien een (plaatsvervangend) lid van de Vaste Commissie de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt is (her)benoeming niet meer mogelijk.
6. Is een (plaatsvervangend) Vaste Commissie lid niet meer voor de organisatie werkzaam die hem heeft benoemd, dan vervalt het Vaste Commissie-lidmaatschap.
De betreffende organisatie stelt het secretariaat hiervan in kennis en benoemt een ander lid in zijn plaats.

Artikel 2

Taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie

De taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie zijn:

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. De taken die de Vaste Commissie zijn opgedragen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Vleesgroothandel en Exportslachterijen.
2. Het verlenen van voorafgaande goedkeuring van afwijkingen van het gestelde in de collectieve arbeidsvoorwaarden waaromtrent tussen werkgever en betrokken vakbonden overeenstemming bestaat, conform artikel 28 van de C.A.O. Vleesgroothandel en Exportslachterijen.
3. Het doen van uitspraken naar recht en billijkheid in die gevallen, waarin geschillen zijn ontstaan over de toepassing en uitlegging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Vleesgroothandel en Exportslachterijen, of van een arbeidsovereenkomst, waarop deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing is en de betrokken werkgever en/of de betrokken werknemer(s) daarom hebben gevraagd.
4. Een uitspraak van de Vaste Commissie is nodig, alvorens voor de in lid 1, 2 en 3 genoemde gevallen de tussenkomst van de rechter kan worden ingeroepen.

Artikel 3

Verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie

1. Een verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie, moet schriftelijk met redenen omkleed en met een duidelijk omschreven vordering worden gedaan aan het Secretariaat: Postbus 18506, 2502 EM DEN HAAG.
2. Degene die dit verzoek aan de Vaste Commissie heeft gericht, ontvangt een bevestiging van het Secretariaat.
Van dit verzoek ontvangt de gedaagde partij, tegelijk met de leden van de Vaste Commissie, een afschrift, met het verzoek binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het Secretariaat een afschrift aan de verzoekende partij zal toezenden.
3. Zo spoedig mogelijk, doch binnen twee maanden, nadat het verzoek om een uitspraak door het Secretariaat is ontvangen, wordt dit door de Vaste Commissie behandeld.
4. Een verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie wordt niet ontvankelijk verklaard indien: dit verzoek wordt ingediend: 2 jaar nadat het geschil is ontstaan, of de verzoekende partij had kunnen of

moeten begrijpen dat door de andere partij de collectieve arbeids-overeenkomst vleesgroothandel en exportslachterijen niet werd nageleefd. In dat geval staat rechtstreeks beroep op de rechter open.

Artikel 4

Behandeling van het verzoek door de Vaste Commissie

1. Partijen, die bij het verzoek zijn betrokken, kunnen door de Vaste Commissie worden opgeroepen evenals eventuele getuigen. Bij het niet verschijnen van degenen die zijn opgeroepen besluit de Vaste Commissie of de behandeling van, en de beslissing over het verzoek, toch plaatsvindt of wordt uitgesteld.
Indien de Vaste Commissie getuigen oproept, worden partijen hiervan tijdig in kennis gesteld.
Brenge een van de partijen een getuige mee, dan dient de andere partij daarvan tijdig in kennis gesteld te worden onder vermelding van de naam van deze getuige.
2. Partijen zullen op hun verzoek door de Vaste Commissie worden gehoord. Zij krijgen van het tijdstip van de vergadering van de Vaste Commissie dan tijdig bericht.
3. Partijen kunnen zich zowel in het geval van lid 2, als in het geval van lid 3, door een advocaat of andere gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen.
4. Het Secretariaat verzendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een week vóór de vergadering, aan ieder van de leden (en de plaatsvervangende leden) een afschrift van alle voor de vergadering benodigde stukken, alsmede zodanige verdere mededelingen als met het oog op de behandeling gewenst is.
5. Indien een lid van de Vaste Commissie verhinderd is de vergadering bij te wonen, geeft hij hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan het Secretariaat. Het lid dat verhinderd is, zorgt dan tijdig voor plaatsvervangning.
6. Indien zakelijke belangen van een (plv.-) lid verband houden met het te behandelen geschil, dan is dit (plv.-) lid gehouden van deelneming aan de behandeling van het geschil als lid af te zien en dit zo spoedig mogelijk te melden. Dit lid stelt zijn of haar (vaste) plaatsvervanger hiervan zo spoedig mogelijk in kennis.
7. Door het Secretariaat wordt van de vergadering van de Vaste Commissie een verslag gemaakt. Nadat dit verslag door alle leden van de

Vleesgroothandel en Exportslachterijen 1994/1995
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Vaste Commissie is goedgekeurd, kan het als weergave van de mening van de Vaste Commissie gelden bij een eventuele behandeling in rechte.

Artikel 5

Uitspraak van de Vaste Commissie

1. Ieder lid, c.q. plaatsvervangend lid (met uitzondering van de voorzitter) van de Vaste Commissie heeft een stem. Besloten wordt met meerderheid van stemmen.
2. De voorzitter heeft geen stemrecht.
3. Indien de stemmen staken, dan is geen besluit van de Vaste Commissie tot stand gekomen. De situatie blijft ongewijzigd waarop de meest gerede partij nader stappen kan ondernemen.
4. De uitspraken van de Vaste Commissie zijn met redenen omkleed. Ter toelichting is een minderheidsstandpunt van een Commissielid toegestaan.
Dit minderheidsstandpunt staat de uitspraak van de Vaste Commissie echter niet in de weg.
5. De uitspraak van de Vaste Commissie wordt belanghebbenden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 4 weken na de behandeling, toegezonden.

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 1 december 1994

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De directeur van het Centraal
Kantoor van I-SZW, Dienst
voor Inspectie en Informatie,*

W. J. Schmale.