

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8883

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 19-11-1997, nr. 223

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
VLEESWARENINDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW namens de Vereniging voor de Nederlandse Vleeswarenindustrie en de Vereniging van Nederlandse Baconfabricanten als partijen te ener zijde mede namens de Voedingsbond FNV, de CNV Industrie- en Voedingsbond en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleeswarenindustrie, 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 geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

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 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Trekt in zijn besluit van 27 december 1995 (Stcrt. 1995, nr. 252), voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindendverklaren van de Statuten van de Stichting Vormingsfonds voor de Opleiding van Werknemers in de Vleeswarenindustrie en Bijlage V-3 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswarenindustrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder V en VI is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1999 (en voorzover het betreft Bijlage V en Bijlage V-3 tot en met 31 maart 2002) de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleeswarenindustrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. onderneming: (gedeelten van) ondernemingen welke fabrieksmatig vlees (als bedoeld in art. 2 van de Vleeskeuringswet) verduurzamen of toebereiden, al dan niet met andere stoffen vermengd, tenzij het verduurzamen of toebereiden uitsluitend door afkoelen of zouten geschiedt: (gedeelten van) ondernemingen welke bacon (als bedoeld in art. 1 van het, ter uitvoering van de Landbouwkwaliteitswet, vastgestelde Landbouwkwaliteitsbesluit Bacon) bereiden;
2. werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming – als bedoeld onder lid 1 – drijft, met uitzondering van de Unilever Vleesgroep Nederland B.V. voor wat betreft administratief en verkopend personeel;
4. werknemer: een ieder die in dienst van de werkgever uitsluitend of in hoofdzaak belast is met werkzaamheden als omschreven in bijlage I; voor wat betreft de toepassing van artikel 5 en de artikelen 11 t/m 24: portiers en voorts iedere werknemer, die in dienst van een werkgever als vertegenwoordiger/verkoopadviseur werkzaam is, met uitsluiting van hen, die in de functie van verkoopleider, hoofdvertegenwoordiger of in soortgelijke functies werkzaam zijn en een salaris genieten hoger dan groep V.
Voor werknemers die werken in deeltijd is de CAO van toepassing. In de individuele arbeidsovereenkomst dient de overeengekomen werktijd te worden opgenomen.
Als werknemer in de zin van deze CAO worden niet beschouwd vakantiewerkers, waaronder worden verstaan scholieren of studenten die gedurende de voor hen geldende vakantieperioden in dienst zijn van de werkgever;

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. losse werknemers: werknemers die als zodanig per dag worden aangenomen;
6. vakvolwassen werknemers: de werknemers in de groepen A t/m E van 21½ jaar en ouder, in de groepen F t/m K van 23 jaar en ouder en in de beambtengroepen I t/m V van 23 jaar en ouder;
7. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
8. overuren: uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven:
 - a. 9 uur per dag;
 - b. 42 uur per week na aftrek van overuren volgens a;
 - c. 468 uur per kwartaal c.q. 432 uur per periode van 12 weken (= 3 perioden van 4 weken) na aftrek van overuren volgens a en b.
9. ploegenarbeid: arbeid die afwisselend in een etmaal, in regelmatig wekerende volgorde door twee of meer ploegen wordt verricht;
10. vaste commissie: een door contractanten van deze CAO ingestelde commissie die paritair is samengesteld, ter bevordering van de eenvormige uitleg en toepassing van de bepalingen van deze CAO en ter voorkoming van geschillen omtrent de uitlegging en toepassing daarvan.
11. gehandicapte werknemer: onder gehandicapte werknemer wordt verstaan de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (WAGW).

Artikel 2

Algemene verplichtingen

4. Werkgelegenheid
Gedurende de looptijd van dit contract zal de werkgever ten behoeve van de instroom, dan wel de doorstroom van zittende werknemers een werkgelegenheidsplan opstellen. Doel van het plan is op ondernemingsniveau de instroom en doorstroom van werknemers te bevorderen. Overleg over het plan vindt plaats met OR of personeelsvertegenwoordiging. Nadere uitwerking en toetsing vindt plaats in de Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Vleeswarenindustrie. In het periodiek overleg zal door de werkgever informatie worden

verstrekt over het werkgelegenheidsplan. In bijlage VI wordt de subsidieregeling nader uitgewerkt.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgevers

1. De werkgevers zullen met iedere in dienst tredende werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.
2. Overleg bij fusie en reorganisaties
 1. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet Melding Collectief Ontslag en de Wet op de Ondernemingsraden, dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken. De werkgever zal de vakverenigingen¹⁾, de O.R. en de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de O.R. en de vakverenigingen¹⁾ overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.
 2. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de O.R. en de vakverenigingen inlichten.

De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie aan de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de O.R.
3. Periodiek overleg op ondernemingsniveau met vakverenigingen
Naast het overleg met de O.R. en rekening houdend met de positie van de O.R., zullen minimaal éénmaal per half jaar rechtstreeks contacten tussen de werkgever en vakverenigingen plaatshebben.
 1. In deze gesprekken zal de werkgever informatie verstrekken die betrekking hebben op alle voorgenomen plannen – waaronder begrepen investeringsplannen – die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven en met name als ze aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich mee brengen. Bij deze besprekingen zal tevens het gebruik maken van subsidieregelingen (Nationaal en Europees) betrokken worden.

¹⁾ Bedoeld wordt: vakverenigingen, partij bij deze CAO.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werkgever zal tijdens dit periodiek overleg met de vakverenigingen informatie verstrekken over plannen of uitvoering van plannen met betrekking tot technologische ontwikkelingen en scholing in de onderneming.
3. Tevens zal de werkgever ten minste twee maal per jaar de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het aantal werknemers in de onderneming, uitgesplitst per vestiging:
 - . met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - . met een dienstverband voor bepaalde tijd;
 - . met een afroepcontract;
 - . werkzaam als uitzendkracht,waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de flexibele contracten een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van de flexibele contracten op de peildata zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
4. Sociaal beleid
 1. De werkgever zal de O.R. ten minste éénmaal per jaar schriftelijk inlichten en raadplegen omtrent het gevoerde en te voeren beleid op sociaal gebied. Hierbij zullen met name de volgende onderwerpen in de beschouwingen worden betrokken:
 - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - beoordelings-, beloningssystemen en overwerk;
 - de mogelijkheid van vervanging bij vervroegd uittreden.
 2. In de gevallen waar geen O.R. volgens de Wet op de Ondernemingsraden is ingesteld, zal het sub 1 bedoelde plaatsvinden in de binnen de onderneming bestaande Commissie van Overleg.
 3. Het sociale verslag wordt ten minste 14 dagen voor de bespreking in de O.R. respectievelijk Commissie van Overleg ter visie van het personeel gelegd of op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.
5. Intern vertegenwoordigend overleg
 1. In ondernemingen waarin 25 tot 35 werknemers in vaste dienst zijn, kunnen Commissies van Overleg tot stand komen, indien de werknemers en/of de vakverenigingen of één van de vakverenigingen hiertoe de wens te kennen geven.
 2. In overleg tussen de werkgever en de betreffende commissie zal deze laatste een reglement opstellen, waarin de aangelegenheden van huishoudelijke aard, zoals de wijze van kandidaatstelling,

verkiezing, vergaderfrequentie, de bevoegdheden en dergelijke van de commissie worden vastgesteld.
Onderwerpen die voor dit overleg in aanmerking komen, zijn die welke onder andere zijn genoemd in lid 8.

7. **Werkoverleg**
De werkgever is bevoegd in overleg met vakverenigingen en O.R. werkoverleg in te voeren teneinde bijvoorbeeld de diverse werksituaties te bespreken.
8. **Werkgelegenheid**
Rekening houdend met de taak en de positie van de O.R. en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
 1. bij het ontstaan van vacatures binnen die onderneming, eerst de werknemers in de onderneming in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
 2. om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende G.A.B. c.q. afmelden;
 3. als onderdeel van het totale sociaal beleid in de onderneming bijzondere aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers) als ook aan hun arbeidsomstandigheden;
 4. het verrichten van overwerk zoveel mogelijk beperken;
 5. het gebruik van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de O.R. hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd. Overigens, de vakbonden hebben de bevoegdheid hierover inlichtingen te vragen.
9. **WAGW**
Met inachtneming van het bepaalde in de Wet arbeid gehandicapte werknemers zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.
Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de WAGW. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.

Vleeswarenindustrie 1997/1999 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Werkgever zal er naar streven dat 5%¹⁾ van de arbeidsplaatsen wordt ingenomen door gehandicapte werknemers.

10. Deeltijdarbeid

1. Rekening houdend met de uitgangspunten voor een normale bedrijfsvoering zal het, voorzover inpasbaar, mogelijk zijn om in deeltijdarbeid te werken. Bij vacatures zal de werkgever de mogelijkheid tot vervulling in deeltijd onderzoeken.
2. Werknemers die part-time willen werken, kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven.

Door de werkgever zal worden nagegaan of aan de wens gevolg kan worden gegeven, hetzij in eigen functie dan wel in een andere functie. De beslissing omtrent de vraag of het full-time dienstverband gewijzigd kan worden in een part-time dienstverband is afhankelijk van de vraag of:

- de functie die de werknemer uitoefent in deeltijdarbeid (al dan niet in combinatie met andere werknemers) vervuld kan worden, dan wel;
- of er een andere functie beschikbaar is die part-time vervuld kan worden.

De werkgever zal een verzoek tot deeltijdarbeid honoreren voorzover inpasbaar binnen de onderneming. Een afwijzing van de werkgever van een verzoek tot deeltijdarbeid zal schriftelijk en gemotiveerd gebeuren.

11. Ongewenste intimiteiten

De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het bestrijden van ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie. Dit beleid zal per onderneming nader worden uitgewerkt.

13. Interne scholing

- a. Gedurende de looptijd van dit contract zal de werkgever ten behoeve van scholing een scholingsplan opstellen. Een afschrift hiervan wordt toegezonden aan het secretariaat van de Stichting Opleiding van Werknemers voor de Vleeswarenindustrie (OWV)²⁾.
- b. Werkgever erkent de noodzaak om, gelet op de voortschrijdende ontwikkelingen binnen de bedrijfstak en de onderneming en de invloed die hier van uitgaat op de organisatiestructuur respectie-

¹⁾ Ingevolge artikel 3 WAGW kan een werkgever bij algemene maatregel van bestuur verplicht worden tussen de 3% en 7% gehandicapten in dienst te nemen.

²⁾ Adres: Postbus 568, 2003 RN Haarlem.

velijk de inhoud van functies, de werknemers faciliteiten aan te bieden ter ondersteuning bij hun ontwikkeling als medewerker. De toe te kennen faciliteiten zullen erop zijn gericht de medewerker de gelegenheid te bieden aanvullende opleidingen te volgen, teneinde zich die kennis eigen te maken die voor het goed vervullen van de huidige of eventueel andere functie, noodzakelijk is.

Werkgever zal, in overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging een studiefaciliteitenregeling opstellen op basis van de hiervoor genoemde uitgangspunten. Met betrekking tot de hier bedoelde faciliteiten wordt in ieder geval geregeld:

- de tegemoetkoming in de studiekosten en het examengeld;
- de tegemoetkoming van eventueel noodzakelijke reiskosten;
- gelegenheid geven voor het volgen van de cursussen;
- de schriftelijke vastlegging vooraf van de afspraken.

14. Kinderopvang

Werkgever verstrekt een vergoeding ten behoeve van een erkende kinderopvangvoorziening dan wel een erkend gastoudergezin. Per kind van 0 tot 4 jaar wordt aan de werknemer een tegemoetkoming verstrekt van bruto f 250,- per periode van 4 weken. Voor werknemers in deeltijd geldt een vergoeding naar rato van het dienstverband.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht in dienst van zijn werkgever alle werkzaamheden, die door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en die met het bedrijf in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren. Hij zal zich daarbij gedragen naar de aanwijzingen, die hem door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. De werknemer is verplicht zich, indien de werkgever dat wenst, in verband met de hem opgedragen of op te dragen arbeid of met het oog op de veiligheid van zijn omgeving, op kosten van de werkgever te onderwerpen aan een geneeskundige keuring.
3. De werknemer is verplicht, als dit schriftelijk is overeengekomen, volledige geheimhouding te betrachten tegenover een ieder over alle feitelijkheden en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt, bijvoorbeeld ten aanzien van recepten, adresmateriaal, etc.. Dit geldt niet tegenover diegenen, die krachtens hun functie of hun relatie tot de onderneming bevoegd zijn hier-

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van kennis te nemen, een en ander ter beoordeling van de werkgever. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

5. 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 daartoe aangewezen geneeskundige, tenzij zijn ziekte dat verhindert. De werknemer moet meewerken aan een werkhervattingsplan.
6. De werknemer is verplicht om bij een controle binnen de onderneming door de uitvoeringsinstelling, de Sociale Verzekeringsbank, de Belastingdienst, de Arbeidsinspectie of de vreemdelingendienst van de politie, een geldig ID-bewijs te tonen. Bij deze controle geldt een Nederlands rijbewijs als een geldig ID-bewijs.
7. In geval de werknemer terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Tenzij bij de dienstbetrekking schriftelijk anders is overeengekomen, wordt voor iedere aangenomen werknemer een termijn van 8 weken (in geval van vierweek-loners) resp. 2 maanden (in geval van maandloners) als proeftijd in acht genomen. Gedurende en bij het einde van deze proeftijd kan wederzijds de dienstbetrekking onmiddellijk worden beëindigd.
Geen proeftijd zal gelden:
 - indien met dezelfde werknemer binnen 3 maanden na beëindiging van de dienstbetrekking een nieuwe dienstbetrekking wordt aangegaan;
 - indien de werknemer direct voorafgaand aan de dienstbetrekking reeds middels een dienstbetrekking voor een bepaalde tijdsduur werkzaam is geweest bij betrokken werkgever;
 - indien de werknemer direct voorafgaand aan de dienstbetrekking werkzaam is geweest als uitzendkracht bij betrokken werkgever.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:

1. hetzij voor onbepaalde tijd;
2. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
3. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.

3. 1. Buiten ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en buiten opzegging tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst door opzegging met inachtnaam van de volgende termijn:
 1. voor de werkgever ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken. Bij opzegging door de werkgever van een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar, zal deze termijn voor elk vol jaar, waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met een week worden verlengd. De verlenging uit dezen hoofde zal eveneens maximaal 13 weken bedragen.
 2. Voor de werknemer ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken.De onder punt 1 en 2 van dit sub-lid genoemde termijnen gelden met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging ten minste één betaalperiode met een minimum van twee weken respectievelijk één maand zal bedragen en dat de werknemer, die door de werkgever wordt opgezegd, op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar doch nog niet die van 65 jaar heeft bereikt en hij ten minste één jaar bij de werkgever in dienst is geweest, de termijn van opzegging ten minste één betalingsperiode met een minimum van 3 weken respectievelijk één maand zal bedragen.

Opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van een week, 4-wekenperiode, respectievelijk maand, afhankelijk van de betalingsperiode.
 - voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst van rechtswege op de datum van einde zoals vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat opzegging vereist is.
2. De dienstbetrekking van losse werknemers kan wederzijds worden beëindigd met een opzeggingstermijn van één dag tegen elke werkdag der werkweek. Indien deze werknemers langer dan 8 werkwe-

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ken onafgebroken in dienst zijn, zal hun dienstbetrekking wederzijds slechts kunnen worden beëindigd met een opzeggingstermijn van 5 werkdagen tegen elke dag der werkweek.

3. Ongeacht het bepaalde in de voorafgaande leden eindigt de dienstbetrekking van rechtswege, zonder dat enige opzegging vereist is, met de aanvang van de week respectievelijk maand, volgend op de 65ste verjaardag van de werknemer.
4. Artikel 670 lid 3 en 5 B.W. is niet van toepassing op werknemers met wie na het bereiken van de 65-jarige leeftijd een arbeidsovereenkomst is aangegaan c.q. met wie de arbeidsovereenkomst in afwijking van het bij sub 3 bepaalde is voortgezet, en ook niet voor losse werknemers als bedoeld onder 2.
5. De in lid 3 genoemde termijnen gelden eveneens voor de vertegenwoordigers/verkoopadviseurs, dit in afwijking van de termijn genoemd in artikel 75 b van het Wetboek van Koophandel.
6. Een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer bij de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening zal niet eerder worden gedaan dan nadat is vastgesteld dat geen passende arbeidsplaats in de onderneming voorhanden is.

Artikel 6

Indeling in loongroepen en loonschalen

1. Algemeen
2. De functies van de werknemers zijn al of niet op basis van werkclassificatie in (loon)groepen ingedeeld. Zolang de functies in een bedrijf (nog) niet zijn geclassificeerd, worden de werknemers naar de aard van de in hoofdzaak verrichte arbeid door de werkgever in één der groepen ingedeeld, zoals vermeld in bijlage I onder B.
3. Ten aanzien van de toepassing van lid 1.2. van dit artikel geldt, dat in een onderneming bij interpretatieverschillen omtrent de indeling van de functie in de onderscheiden groepen, desgewenst aan de hand van de functie-beschrijvingen, een nadere interpretatie van de genoemde groepsomschrijvingen mogelijk zal zijn, onverminderd het recht van de vakbonden om met de betrokken werkgever daarover overleg te plegen.
4. Bij elke (loon)groep behoort een (loon)schaal, die een gedeelte

omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat is gebaseerd op het aantal functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze CAO.

5. De werknemers worden, afhankelijk van de uitgeoefende functie, ingedeeld in één der in bijlage I bedoelde loongroepen.
De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen in welke groep hij is ingedeeld; deze verplichting geldt ook bij wijziging van indeling.
 6. Wijziging van de indeling van diegenen die vallen onder de uurloontabellen, zoals vermeld in bijlage II, wordt éénmaal per 3 maanden vastgesteld; als de wijziging een verlaging inhoudt, geldt het bepaalde onder lid 7.
2. a. Aanloopschaal
Werknemers die nieuw in dienst treden in de vleeswarenindustrie, mogen maximaal één jaar volgens een aanloopschaal als vermeld in bijlage II behorende bij deze CAO worden beloond en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de betalingsperiode waarin de bepaalde leeftijd wordt bereikt.
 - b. Leeftijdschaal
De werknemers die de voor hun groep geldende vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de betalingsperiode waarin de bepaalde leeftijd wordt bereikt.
3. Functiejaarschaal
 1. De vakvolwassen werknemers ontvangen het schaalloon dat overeenkomt met het aantal jaren voorafgaande aan 1 januari, dat zij onafgebroken in hun loonschaal ingedeeld zijn geweest.
Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze schaal is bereikt.
 2. Bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
 4. Uitoefening meerdere functies
Indien door de werknemers meerdere functies worden verricht, zal voor de vaststelling van de loongroep worden uitgegaan van de hoogst ingedeelde functie(s), mits de werknemer deze functie(s) regelmatig uitoefent.
 5. Tijdelijke waarneming
Werknemers die tijdelijk worden belast met werkzaamheden, ingedeeld in een hogere loonschaal, blijven ingedeeld in hun oude loonschaal. Gedurende deze tijdelijke waarneming ontvangen zij een toeslag ten bedrage van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de beide loonschalen. Bij beëindiging van de tijdelijke waarneming ver-

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

valt deze toeslag. Een tijdelijke waarneming wordt als definitief beschouwd indien deze langer dan 9 maanden heeft geduurd.

6. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie
 1. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere loonschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 2. Bij indeling in een hogere loonschaal van een vakvolwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalloon de helft van het verschil tussen de schaalloonen bij 0 functiegroepjaren van de twee betrokken loonschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalloon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere loonschaal.
 3. Bij indeling in een hogere loonschaal van werknemers die nog niet de vakvolwassenleeftijd hebben bereikt, vindt inschaling plaats op het eerstkomende hogere bedrag in de nieuwe loonschaal.
7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
 1. Op eigen verzoek
 1. Werknemers die op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere loonschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere loonschaal om bovenstaande reden van een vakvolwassen werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalloon het verschil tussen de schaalloonen bij 0 functiegroepjaren van de twee betrokken loonschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalloon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere loonschaal.
 2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 1. Bij indeling in een lagere loonschaal als gevolg van het opheffen van functies of als gevolg van andere bedrijfsomstandigheden van een vakvolwassen werknemer, wordt hem via inschaling een schaalloon toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke loon ligt. Indien het toekennen van functiegroepjaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een toeslag. Deze toeslag behoudt de werknemer gedurende 6 maanden.
 2. Het voorgaande geldt echter met dien verstande, dat indien de

nieuwe functie meer dan één loongroep lager is, per 12 maanden de werknemer telkens slechts één loongroep wordt teruggeplaatst. Perioden van overplaatsing op grond van de hierbedoelde redenen, voortkomende uit dezelfde oorzaak, worden beschouwd als een geheel.

Indien wegens de onder 1 en 2 genoemde redenen tot overplaatsing van een werknemer moet worden overgegaan, zal allereerst worden nagegaan of plaatsing in een functie uit een gelijkwaardige loongroep mogelijk is. Indien dit niet het geval is, zal de beloning worden aangepast conform het gestelde onder 1 en 2, met dien verstande dat een werknemer na het bereiken van de 52-jarige leeftijd zijn functieloon zal behouden tot het bereiken van de VUT- c.q. pensioengerechtigde leeftijd.

3. De in dit artikel vastgelegde procedure met betrekking tot plaatsing in lager ingedeelde functies en dergelijke geldt niet ingeval van ingrijpende reorganisaties.

Onder ingrijpende reorganisaties van de onderneming, in de zin van deze procedure, wordt 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.

In de regel zal een dergelijke wijziging een incidenteel karakter hebben en als zodanig worden behandeld.

8. Vertegenwoordigers/verkoopadviseurs

Aan vertegenwoordigers/verkoopadviseurs van 28 jaar en ouder zal aan salaris en eventuele provisie per jaar ten minste 12 x het bij deze leeftijd behorende maandsalaris van groep V worden uitbetaald.

9. Afbouw persoonlijke toeslagen

Onder persoonlijke toeslagen worden uitsluitend de toeslagen die de werknemer zal moeten ontvangen teneinde bij de invoering van werkclassificatie een achteruitgang in inkomen te voorkomen verstaan. Al naar gelang de omstandigheid zullen de persoonlijke toeslagen (P.T.'s) kunnen worden uitgedrukt in centen per uur, dan wel in een vast bedrag per betalingsperiode.

Artikel 7

Werkkleding

De werkgever geeft de werknemer in bruikleen de voor de uitoefening van zijn werkzaamheden noodzakelijk benodigde werkkleding. Deze bestaat uit overall met muts, dan wel jas en broek met muts, alsmede schoeisel.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

Arbeidsduur

1. Op jaarbasis berekend bedraagt de arbeidsduur volgens dienstrooster gemiddeld 36 uur per week. De arbeidsduurverkortung wordt gerealiseerd door 184 roostervrije uren per jaar toe te kennen.
2. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt maximaal 9 uur per werkdag of dienst en niet minder dan 32 uur per week en niet meer dan 42 uur per week. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt niet meer dan 468 uur per kwartaal c.q. 432 uur per periode van 12 weken (= 3 perioden van 4 weken).
3. Voor werknemers in dagdienst ligt de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur. Voor werknemers die niet in de dagdienst arbeid verrichten ligt de normale arbeidsduur tussen de tijdstippen van opkomen en afgaan volgens het dan geldende dienstrooster.
4. Dienstroosters worden steeds 4 weken voor de ingangsdatum vastgesteld. Een en ander met uitzondering van het aantal te werken uren per dag, dat minimaal een week tevoren zal worden vastgesteld.
5. De tijdsruimte tussen de aanvangs- en eindtijd voor de dagdienst mag maximaal 10 uur bedragen. De werkgever mag met instemming van de O.R. c.q. in overleg met de Commissie van Overleg deze ruimte tot ten hoogste 11 uur uitbreiden. De aanvang van de dagdienst zal niet later plaatsvinden dan 9.00 uur, tenzij met de OR of de Commissie van Overleg binnen een vastgesteld rooster een ander aanvangstijdstip wordt afgesproken.
6. Indien dringende werkzaamheden dit noodzakelijk maken kan in een afdeling of afdelingen, na overleg met de O.R. c.q. de Commissie van Overleg, van de sub 1 t/m 4 genoemde verdeling van de normale arbeidsduur worden afgeweken, in welk geval de arbeidsduur over maandag t/m zaterdag kan worden verdeeld.
7. Per onderneming kan in overleg met de vakverenigingen van het in dit artikel overeengekomene worden afgeweken.
8. Seniorenregeling
De 62-jarigen mogen een ½ uur en de 63- en 64-jarigen 1 uur per dag korter werken, tegen doorbetaling van 90% over de niet ge-

werkte tijd. Het is uitdrukkelijk de bedoeling dat per dag korter gewerkt wordt en dus niet dat deze tijd wordt „opgespaard” tot bijvoorbeeld een halve of een hele dag.

Voor de overuren van deze werknemers is artikel 1 lid 8 van overeenkomstige toepassing. De pensioenpremie voor deze werknemers dient te worden berekend alsof de niet gewerkte uren voor 100% worden betaald.

Artikel 9

Zon- en feestdagen

Arbeid zal niet worden verricht op zon- en algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en voorts Koninginnedag en Nieuwjaarsdag.

Voorzover deze feestdagen niet op een zondag vallen zal aan werknemers met wie een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijdsduur is aangegaan en aan werknemers die een bepaald geheel van werkzaamheden verrichten, het loon of salaris, zoals nader omschreven in artikel 17, worden doorbetaald.

Arbeid is toegestaan:

1. voor onverwachte, noodzakelijke reparaties, die geen uitstel gedogen, alsmede voor die reparaties en werkzaamheden, die gedurende de bedrijfstijd niet kunnen plaatsvinden;
2. indien en voorzover producten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achteruitgaan;
3. indien en voorzover arbeid nodig is voor verlichting, verwarming, roken en koeling;
4. voor volcontinu-arbeid;
5. voor continu-arbeid, met dien verstande dat op zon- en algemeen erkende Christelijke feestdagen te 22.00 uur door de benodigde personen mag worden begonnen aan voorbereidende werkzaamheden, zodat om 24.00 uur de eigenlijke ploeg de arbeid kan aanvangen.

Voor arbeid vermeld onder 1, 2 en 3 wordt met behoud van het recht op vrije tijd een toeslag van 100% van het basisuurloon toegekend.

Artikel 10

Bijzondere beloningen

1. Toeslag voor het werken in ploegen
 1. Over de in ploegendienst gewerkte uren zullen de volgende toeslagen op het basisuurloon worden toegekend voor uren op:
 - maandag van 0.00 tot 6.00 uur: 35%
 - maandagavond tot en met vrijdagmorgen te weten steeds tussen 18.00 en 6.00 uur: 35%
 - vrijdagavond van 18.00 tot 24.00 uur: 35%

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- zaterdag van 0.00 tot 24.00 uur: 55%
 - zondag van 0.00 tot 24.00 uur: 100%.
Indien regelmatig in ploegendienst wordt gewerkt zal uit bovenstaande percentages een weekgemiddelde worden berekend.
2. Werknemers van 58 jaar en ouder zullen niet meer verplicht worden tot het werken in ploegendienst. Voor deze categorie zal de ploegentoeslag niet worden afgebouwd als zij 4 jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt.
3. De werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldsbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:
- als hij langer dan 9 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - als hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand;
 - als hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 4 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden.
2. Toeslag voor bijzondere werkzaamheden (inconveniënten)
Aan werknemers die daadwerkelijk de navolgende werkzaamheden verrichten worden de navolgende toeslagen gegeven:
1. een toeslag van f 0,65 per uur voor:
- alle stalwerkzaamheden en voor verdooven, ophangen, steken, broeien, scheren, uit- en opensnijden, uithalen, hakken en reuzel trekken; voor het noodslachten en bewerken van ont-houders,
 - verladen van halve varkens en runderbouten,

- werkzaamheden, waarbij uit de zwaarte van het werk en de werkomstandigheden blijkt dat deze werkzaamheden overeenkomen met de bovengenoemde;
2. een toeslag van f 0,32 per uur voor:
 - werkzaamheden in de zouterij (pekelruimte, zoutkelder) en rokerij
 - het sorteren, meten, zouten en opbossen van darmen
 - het leegscheppen van rioolzuiveringsputten
 - werkzaamheden in de schoonmaakdiensten van materialen en fabrieksafdelingen
 - werkzaamheden, waarbij uit de zwaarte van het werk en de werkomstandigheden blijkt dat deze werkzaamheden overeenkomen met de bovengenoemde;
 3. bij permanent werken in gekoelde ruimten gelden de navolgende toeslagen:
 - f 0,97 per uur in de diepvriesruimten
 - f 0,32 per uur in de gekoelde opslagruimten van – 10°C tot + 7°C
 - f 0,16 per uur in gekoelde werkrumten bij een temperatuur van circa 7°C tot 12°C
 - voor werkzaamheden, waarbij uit de zwaarte van het werk en de werkomstandigheden blijkt dat deze werkzaamheden overeenkomen met de bovengenoemde;
 4. een toeslag van f 0,78 per uur voor werkzaamheden in de verse darm-bewerking.
 5. Deze toeslagen zijn niet cumulatief.
 6. Indien de omstandigheden op grond waarvan de bovengenoemde toeslagen worden gegeven zich wijzigen dan wel afwezig zijn, kan de werkgever in overleg met de O.R. van bovengenoemde bedragen afwijken. Schriftelijke melding aan de vakverenigingen¹⁾ vindt plaats bij het indienen van het instemmingsverzoek aan de O.R.
3. Beloningen van afwijkingen in het dienstrooster

Overwerk

 1. Voor de eerste twee overuren per week geldt een toeslag van 30% van het basisuurloon.
Voor het derde overwerkuren en verdere overwerkuren geldt een toeslag van 50% van het uurloon.
Voor de eerste 26 respectievelijk 24 uren meer dan 468 uren per kwartaal respectievelijk 432 uren per periode van 12 weken (= 3 perioden van 4 weken) geldt een toeslag van 30 % van het uurloon.
Voor de verdere overuren (vanaf het 27ste respectievelijk 25ste) geldt een toeslag van 50 % van het uurloon. Een en ander conform de systematiek ex artikel 1, lid 8.

¹⁾ Bedoeld worden: vakverenigingen, partij bij deze CAO.

Vleeswarenindustrie 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

In geval sprake is van ploegenarbeid zal op ondernemingsniveau met vakorganisaties worden gesproken over de wijze waarop de beloning van overwerk wordt geregeld, zonder dat sprake is van cumulatie.

2. De overschrijding van de normale arbeidsduur kan op verzoek van werkgever c.q. werknemer worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd op een door de werkgever na overleg met de werknemer te bepalen dag en tijd, doch binnen een tijdsverloop van zes weken na de dag waarop de overuren worden gemaakt, en door een geldsbedrag ter grootte van het aantal gemaakte overuren, vermenigvuldigd met 30% respectievelijk 50% van het uurinkomen; tenzij naar het oordeel van de werkgever bedrijfsomstandigheden compensatie in vervangende vrije tijd onmogelijk maken.

Verschoven uren

Indien volgens het dienstrooster arbeid moet worden verricht zonder dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden en het niet in ploegendienst gewerkte uren of overuren betreft, ontvangen de betrokken werknemers een toeslag op hun basisuurloon van:

- 30% indien de werkzaamheden moeten worden verricht op maandag t/m donderdag tussen 18.00 en 6.00 uur, alsmede op vrijdag tussen 18.00 en 24.00 uur;
- 50% indien de werkzaamheden moeten worden verricht op zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur.

4. Vergoeding voor extra opkomst en consignatie

1. Aan werknemers die onverwachts – waaronder dient te worden verstaan: na een mededeling die minder dan één uur voor het einde van de werktijd wordt gedaan – voor dringende werkzaamheden buiten de normale werktijd naar de fabriek worden geroepen, wordt zover het tijdstip van opkomst niet ligt tussen 6.00 uur 's morgens en de aanvang van de normale werktijd en voorts de tijdsduur waarin deze werkzaamheden worden verricht niet aansluit aan de normale werktijd, per opkomst één uurinkomen extra betaald en het verrichten van de betreffende werkzaamheden met ten minste éénmaal het voor deze werknemers geldende uurinkomen beloond.
2. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag tot en met vrijdag 1 uurinkomen, op zaterdagen, zondagen en feestdagen 2 uurinkomens.

Aan de geconsigneerde werknemer die buiten de normale werk-

tijd naar de fabriek wordt geroepen, wordt het aantal per opkomst gewerkte uren betaald tegen het geldende uurinkomen.

5. Diplomatoeslagen

1. Aan de werknemers die de primaire opleiding van het leerlingstelsel voor de vleeswarenindustrie hebben gevolgd, worden de navolgende uitkeringen toegekend:
 - a. na het met goed gevolg afsluiten van de leerovereenkomst ontvangt de betrokkene een uitkering ineens van f 500,-;
 - b. één jaar na het behalen van het diploma ontvangt de betrokkene een uitkering ter grootte van f 750,-.
2. Aan de werknemers die deelcursussen volgen van de Stichting Opleiding Werknemers voor de Vleeswarenindustrie, zullen bij het behalen van het volledige vakdiploma de volgende uitkeringen worden toegekend:
 - a. na het met goed gevolg afsluiten van de leerovereenkomst ontvangt de betrokkene een uitkering ineens van f 500,-;
 - b. één jaar na het behalen van het diploma ontvangt de betrokkene een uitkering ter grootte van f 750,-.
3. Aan de werknemers in de Technische Diensten zal bij het behalen van een diploma Bemetel, B.O.V.A.G. of E.V.O. een éénmalige uitkering ter grootte van f 500,- worden toegekend. In het daaropvolgende jaar ontvangt betreffende werknemer een uitkering ter grootte van f 750,-. Hetzelfde geldt voor het volledige diploma van de Verenigingen Electrotechnisch Vakonderwijs en het diploma monteur-motorvoertuigen van de School Technische Dienst, alsmede voor het diploma Slagers Vak Opleiding. Toekenning van deze toeslag geschiedt slechts krachtens een diploma. Voor het toekennen van deze toeslag voor andere bij de uitoefening van de functie waardevolle, niet genoemde diploma's kan toestemming worden gevraagd aan de Vaste Commissie.
4. Werknemers die vóór 1 april 1989 reeds een toeslag ontvingen op grond van de tot dan toe geldende CAO-bepalingen, behouden deze toeslag.
5. De werknemers, die de vakvolwassenleeftijd nog niet hebben bereikt, ontvangen na het behalen van een vakdiploma één extra salarisstap.

Artikel 11

Vakopleiding

1. Als de werknemer in de gelegenheid is vakonderwijs te volgen dat gegeven wordt op grond van de Wet op het Leerlingwezen door middel van het leerlingstelsel voor de vleesverwerkende industrie zal de werkgever, indien de werknemer de wens te kennen geeft aan deze vakopleiding deel te nemen, hem de gelegenheid daartoe verschaf-

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

fen, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit vereisen en de werknemer geacht wordt aan de opleiding te kunnen deelnemen.

2. Niet leerplichtige jeugdige werknemers t/m 18 jaar hebben gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 1 dag per week vrijaf met behoud van loon, voor het deelnemen aan door erkende instituten te geven vormings- en scholingsonderwijs.
3. De werkgever zal 1 x per jaar aan de Stichting Opleiding Werknemers voor de Vleeswarenindustrie¹⁾ een lijst toesturen waarop alle jeugdige werknemers van 15 en 16 jaar staan vermeld; een en ander in het kader van de O.W.V.-opleiding.
4. In het kader van de CAO 1985/1986 is een Jeugdwerkplan overeengekomen, waarvan de uitwerking is opgenomen in de bij deze CAO onverbrekkelijk behorende bijlagen.
De uitvoering van dit Jeugdwerkplan is opgedragen aan de Stichting Vormingsfonds voor de Opleiding van Werknemers in de Vleeswarenindustrie, waarvan de statuten een onverbrekkelijk deel van de CAO uitmaken. Dit Jeugdwerkplan wordt gecontinueerd gedurende de looptijd van dit contract.
In het kader van de CAO 1989/1991 is een Bedrijfstak Scholingsplan overeengekomen, waarvan de overeenkomst is opgenomen in de bij deze CAO onverbrekkelijk behorende bijlagen.

Artikel 12

Regeling partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen loon verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde loon voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

¹⁾ Adres: Postbus 568, 2003 RN Haarlem.

Artikel 13

Vakantie

1. Duur der vakantie
 1. Elke werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever werkzaam is geweest en 18 jaar of ouder is, heeft recht op 192 vakantie-uren.
 2. De werknemer die op 1 mei de 18-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt zal in de gelegenheid worden gesteld in dat vakantiejaar, boven de onder sub 1 genoemde vakantierechten, 8 uur extra te genieten.
 3. De werknemer die de 45-, 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft – in afwijking van de in lid 1 sub 1 van dit artikel genoemde vakantierechten – met ingang van de dag van het bereiken van bovengenoemde leeftijden recht op 200, 208, 224 respectievelijk 232 vakantie-uren vakantie met behoud van loon.
2. Aaneengesloten vakantie

Van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantie-uren zullen tenminste 2 weken aaneengesloten worden genoten. De aaneengesloten vakantie-uren zullen na overleg met de werknemers door de werkgever worden vastgesteld en zoveel mogelijk in de maanden mei tot en met september vallen.

Indien de werknemer voldoende snipperuren heeft, mag hij daarvan nog 1 week aaneengesloten vakantie opnemen. De werknemer kan desgewenst 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

Als een werknemer nog te kort in dienst is om recht te hebben op de volledige aaneengesloten vakantie, wordt deze ter keuze van de werkgever hetzij evenredig bekort hetzij geheel gegeven, in welk laatste geval het gestelde in lid 3, sub 2 van dit artikel toepassing vindt. Het loon over de aaneengesloten vakantieperiode zal voorafgaande aan deze periode worden uitbetaald.
3. Snipperuren

Vakantie als bedoeld in lid 1, die niet aaneengesloten wordt genoten, zal als snipperuren kunnen worden opgenomen met dien verstande:

 1. dat onder deze snipperuren begrepen zijn de zogenaamde „vaste snipper-uren”, dat zijn de door de O.R., c.q. Commissie van Overleg vastgestelde, voor het gehele personeel geldende bijzondere vrije dagen, met uitzondering van algemeen erkende Christelijke feestdagen, als bedoeld in artikel 9 en de dagen van geoorloofd verzuim, als bedoeld in artikel 15;
 2. dat ingeval de onderneming gedurende de periode van de aaneengesloten vakantie gesloten is, de na aftrek van de „vaste snipperuren” overblijvende snipperuren in de eerste plaats gereser-

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

veerd zullen worden voor aanvulling van de aaneengesloten vakantie in gevallen waarin de werknemer nog niet lang genoeg bij de werkgever in dienst is om recht te hebben op de volledige aaneengesloten vakantie.

4. Berekening aantal vakantie-uren

Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer, die voor, of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt de werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

5. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

De in lid 1 van dit artikel bedoelde vakantie wordt verminderd met 1/12 deel voor elke maand gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht.

1. Het in de vorige zin bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van vrije uren gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vrije uren;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over een periode van 6 maanden¹⁾ waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats, indien de ziekte het gevolg is

¹⁾ Ingevolge artikel 7:645 BW is een afwijking van artikel 7:635 lid 3 BW ten nadele van de werknemer nietig.

- van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 5. De niet-leerplichtige werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
6. Tijdstip waarop vakantie- of snipperuren kunnen worden genoten
De werkgever kan in overleg met de O.R. respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging bepalen dat een verzoek voor vakantie- of snipperuren een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet zijn ingediend.
 7. Samenvallen aaneengesloten vakantie met vaste snipperuren of algemeen erkende Christelijke feestdagen
Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een of meer vaste snipperuren of met een of meer algemeen erkende Christelijke feestdagen als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan mocht geven een overeenkomend aantal snipperuren te geven, waarvan de data door de werkgever kunnen worden vastgesteld.
 8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
 1. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 5 sub 1 en de laatste alinea van dit lid, alsmede in artikel 15 lid 1 sub 3, 5, 6 en 7 gelden niet als vakantie-uren.
 2. Indien een der in lid 5 sub 1 en de laatste alinea van dit lid genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens vastgestelde vakantie- of snipperuren, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantie-uren worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperuren aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastge-

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- stelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
3. Indien ten gevolge van het sub 2 bepaalde de aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren niet als zodanig worden berekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij (met inachtneming van het bepaalde in lid 1.1) bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in nature genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vrije uren zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.
10. Vakantierechten bestaande bij het einde der dienstbetrekking
Bij het beëindigen van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor elke maand die hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar onafgebroken werkzaam is geweest en waarover hij nog geen vakantie- of snipperuren heeft genoten, recht op 1/12 deel der in lid 1 bedoelde vakantie.
Desgewenst zal hem de gelegenheid worden geboden de hem toekomende uren alsnog op te nemen, met dien verstande dat deze uren niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen tenzij met wederzijds goedvinden. Voor alle vakantie- of snipperuren, die de werknemer niet heeft opgenomen, zal hem het daarmee overeenkomende loon worden uitbetaald. (Voor het geval de werknemer ontslag neemt of op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 B.W. wordt ontslagen, is de werknemer verplicht het over alle in het voorafgaande vakantiejaar te veel genoten vakantie- en/of snipperuren doorbetaalde loon aan de werkgever terug te betalen.)
12. Vervangende schadevergoeding
Rechten op het genieten van snipperuren kunnen behoudens in het in lid 10 bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

Artikel 14

Vakantietoelage

1. Iedere 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 een vakantietoelage gelijk aan 8% van zijn jaarinkomen, met dien verstande dat deze vakantietoelage voor vakvolwassen werknemers ten minste f 2.865,- bruto per jaar zal bedragen. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan het bij de werkgever in de voorafgaande 12 maanden verdiende inkomen, op grond van het in deze CAO bepaalde, doch uitgezonderd de vakantietoelage, tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering en eventuele winstdelings- of gratificatie-uitkeringen, een en ander berekend over de laatste 13 weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt. Voor vertegenwoordigers/verkoopadviseurs wordt bij de berekening niet het laatste maandinkomen genomen maar het gemiddelde maandinkomen (salaris plus eventuele provisie, doch exclusief eventuele vergoeding(en) voor onkosten) van het voorafgaande jaar.
2. De uitbetaling van de in het vorige lid bedoelde vakantietoelage zal geschieden uiterlijk ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, tenzij ter zake in de betreffende onderneming na overleg met de O.R. een andere regeling wordt aangehouden.
3. Het bepaalde in lid 4 en 5 van artikel 13 is van overeenkomstige toepassing.
4. Bij het einde van de dienstbetrekking heeft de werknemer voor elke maand die hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarover hij nog geen vakantietoelage heeft ontvangen, recht op 1/12 deel van de vakantietoelage.
5. De werknemer die door ziekte of ongeval niet in staat is de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie te genieten, behoudt het recht op de hem toekomende vakantietoelage.

Artikel 15

Verzuim met behoud van loon

1. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van loon gedurende de voor ieder geval gestelde tijd. Het in de vorige zin bepaalde is van kracht indien verzuimd werd doordat de betreffende gebeurtenis werd bijgewoond, dan wel indien wegens bijzondere omstandigheden de gebeurtenis

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

niet werd bijgewoond, doch het verzuim in verband met omstandigheden gemotiveerd is:

1. bij ondertrouw van de werknemer: voor de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 5 uren;
2. bij eigen huwelijk, mits daarvan ten minste een week van tevoren aan de werkgever kennis is gegeven: gedurende twee diensten;
3. bij bevalling van de echtgenote: gedurende twee diensten;
4. bij huwelijk van één der eigen kinderen, pleegkinderen, ouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen: gedurende één dienst;
5. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en van de inwonende eigen of aangehuwde kinderen en pleegkinderen alsmede voor gezinshoofden bij overlijden van inwonende ouders, schoonouders en grootouders: van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
6. bij overlijden van ouders, schoonouders, grootouders en schoon-grootouders, niet inwonende eigen en aangehuwde kinderen, pleegkinderen en kleinkinderen en van inwonende broers en zusters: gedurende één dienst alsmede voor het bijwonen van de begrafenis of crematie gedurende één dienst; degene die belast wordt met de regeling van de begrafenis/crematie vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie, na overleg met de afdeling personeelszaken c.q. bedrijfsleiding;
7. bij begrafenis of crematie van broers, zusters, zwagers en schoon-zusters: gedurende één dienst;
8. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders, schoonouders of grootouders: gedurende één dienst;
9. voor het voldoen aan wettelijke of op wettelijke voorschriften berustende verplichtingen – mits niet te wijten aan schuld of nalatigheid van de werknemer en voorzover dit niet buiten de werktijd kan geschieden – die kortstondige afwezigheid noodzakelijk maken: gedurende de hiervoor benodigde tijd mits niet reeds uit anderen hoofde vergoeding wegens loonderving kan worden verkregen;
10. bij vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf, dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd: gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen dat deze tijd moest worden overschreden;
11. bij verhuizing van de werknemer, mits hij zelfstandig zijn huis-

houden voert dan wel zelfstandig gaat voeren: maximaal één dienst per jaar.

De werknemer is gehouden bij het aanvragen van verzuim met behoud van loon als hierboven bedoeld, voorzover mogelijk de daartoe strekkende bewijsstukken te overleggen.

Indien de in dit lid genoemde gebeurtenissen plaatshebben op een volgens het dienstrooster van de betrokken werknemer vrije dag, wordt geen andere dag vrijaf met behoud van loon gegeven. Een en ander geldt niet in de gevallen waarin wettelijke verplichtingen moeten worden nagekomen en deze verplichtingen op de betreffende dag door het gesloten zijn van overheidskantoren niet kunnen worden nagekomen. In deze gevallen zal op een andere dag zoveel uren vrijaf worden gegeven als voor de vervulling van de verplichtingen nodig zal zijn.

2. Desgewenst zullen werknemers in het jaar, voorafgaand aan de pensionering c.q. deelname aan de VUT-regeling éénmalig in de gelegenheid worden gesteld om maximaal 5 dagen vrijaf te krijgen met behoud van loon voor het volgen van een voorbereidingscursus op hun pensionering.
Ingeval op bovengenoemde gevolgd cursus een formele vervolgbijeenkomst wordt georganiseerd zal de werknemer eveneens in de gelegenheid worden gesteld deze te volgen.
3. Met echtgenoot/echtgenote worden in dit artikel gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 16

Verzuim zonder behoud van loon

1. Artikel 628 B.W. is van kracht met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het loon aan de betrokken werknemer(s) door te betalen over de uren waarin geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
 2. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een 0-urenweek daaronder begrepen).
Wanneer tot de invoering van een verkorte werkweek als bedoeld in lid 1 sub 2 wordt overgegaan zal daarvan door de werkgever mededeling worden gedaan aan de vakbonden.
Ten aanzien van de gevallen als bedoeld in lid 1 sub 2 gaat de in

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dit artikel getroffen regeling uit van de situatie waarin artikel 8 B.B.A. te dezen van toepassing is.

2. Werknemers die de Mohammedaanse godsdienst belijden kunnen desgewenst één extra vrije dienst zonder behoud van loon opnemen, aansluitend aan de vastenperiode (Ramadan).
Voor werknemers die een andere dan de Mohammedaanse c.q. Christelijke godsdienst belijden, geldt eveneens de mogelijkheid om één extra vrije dienst zonder behoud van loon op te nemen voor de viering van een godsdienstige feest- of gedenkdag.

Artikel 17

Doorbetaling van loon/salaris op feestdagen, vakantie-, snipper- en verzuimuren en dagen van verzuim met behoud van loon

Met betrekking tot de doorbetaling van het loon op de in de artikelen 9, 13 en 15 bedoelde feestdagen, vakantie-, snipper- en verzuimuren geldt dat over elk niet gewerkt uur zal worden uitbetaald het laatst geldende uurloon, terwijl met betrekking tot tariefverdienste, ploegentoeslagen en eventuele permanente toeslagen het gemiddelde over de laatste dertien weken zal worden aangehouden, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt; bij de doorbetaling van deze uren zal tevens verdienste op grond van regelmatig en seizoenmatig overwerk als omschreven in „het bijzonder Dagloonbesluit ZW B.V. Samenwerking 1980” worden meegeteld. Voor de toepassing van artikel 13 wordt de beloning van de vertegenwoordiger/verkoopadviseur berekend op basis van het inkomen (salaris en eventuele provisie doch exclusief eventuele vergoeding(en) voor onkosten) over de laatste 12 maanden – of zoveel korter als het dienstverband heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de maand, waarin de vakantie wordt genoten c.q. de vergoeding voor niet-genoten vakantie-uren wordt uitbetaald. Verwerft de vertegenwoordiger/verkoopadviseur tijdens de vakantie op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten overeenkomst aanspraak op een provisiebedrag dat kleiner is dan de in dit artikel bedoelde beloning, dan wordt deze beloning met het provisiebedrag verminderd; is daarentegen het provisiebedrag even groot of groter dan de in dit artikel bedoelde beloning, dan blijft deze beloning achterwege en wordt alleen het volle provisiebedrag uitgekeerd.

Artikel 18

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer in de zin van lid 4 van dit artikel, onverminderd het in lid 2 bepaalde, zal gedurende ten hoogste de eerste 52 weken de navolgende uitkering dan wel aanvulling worden verstrekt: 70% van het maandinkomen (tot ten hoogste het voor de werknemer geldende dagloon inzake de Coördinatiewet SV) met een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, mits de werknemer zich houdt aan de gedragsregels, zoals bedoeld in artikel 4 lid 5.
Indien als gevolg van een geschil over arbeidsongeschiktheid een second opinion wordt aangevraagd, zal de werkgever tot het moment van de uitspraak van de second opinion, het salaris als voorschot doorbetalen.
2.
 1. Voor werknemers die bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid één jaar of langer in dienst zijn, zal bij volledige arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 1 jaar de uitkering krachtens de W.A.O. en A.A.W. worden aangevuld ter hoogte van 30% van het in lid 3 van dit artikel genoemde loon.
 2. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal voor de werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid één jaar of langer in dienst is en die in passende arbeid is tewerkgesteld, gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling worden toegekend ter hoogte van 30% van het in lid 3 van dit artikel genoemde loon, met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
 3. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal voor de werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid één jaar of langer in dienst is en die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien en voorzover de werknemer een WAO/AAW-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, deze uitkeringen gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld ter hoogte van 30% van het in lid 3 van dit artikel genoemde loon, met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
 4. Aan de werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid in verband met het tweede W.A.O.-jaar een uitkering worden verstrekt ter grootte van een bruto 4-weken salaris.
3.
 1. Onder loon wordt in dit artikel verstaan het bedrag dat de betrokken werknemer over de dertien, aan de week waarin de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voorafgegane weken gemiddeld per dag netto heeft verdiend (met inbegrip van verdienste op grond van regelmatig en seizoenmatig overwerk als

Vleeswarenindustrie 1997/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- omschreven in het „bijzonder Dagloonbesluit ZW B.V. Samenwerking 1980”, echter met uitzondering van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele eenmalige uitkeringen.
Indien de toepassing van het „bijzonder Dagloonbesluit ZW B.V. Samenwerking” in artikel 17 en artikel 18 leidt tot onredelijke situaties, kan op ondernemingsniveau in overleg met vakorganisaties hiervan worden afgeweken.
2. Om administratieve redenen kan van de sub 1 genoemde periode van 13 weken afgeweken worden.
 4. Onder werknemer in de zin van dit artikel wordt verstaan de werknemer met wie een dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd van ten minste twee maanden.
 5. Onder 1 genoemde uitkeringen c.q. aanvullingen zullen niet worden verstrekt als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband geen, dan wel valse, inlichtingen heeft verstrekt.
 6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel genoemde uitkerings- dan wel aanvullingsregeling geheel of gedeeltelijk in te trekken ten aanzien van een werknemer die:
 1. misbruik maakt van deze regelingen;
 2. de controlevoorschriften overtreedt.
 7. Het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel is niet van kracht indien en voorzover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.
Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in de leden 1 en 2 van dit artikel geregelde buitenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten verstrekken tot het beloop van de aanvullende uitkeringen die de werknemer krachtens lid 1 en 2 van dit artikel zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
 8. Op het moment van inwerkingtreding¹⁾ van deze collectieve arbeidsovereenkomst bestaande regelingen die gunstiger uitkerings-

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

voorwaarden kennen dan de in dit artikel genoemde, blijven voorschijns gehandhaafd.

9. De uitkeringen, bedoeld in de leden 1 en 2, worden voor de vertegenwoordigers/verkoopadviseurs berekend op basis van het inkomen (salaris en eventuele provisie, doch exclusief eventuele vergoeding(en) voor onkosten) over de laatste 12 maanden – of zoveel korter als het dienstverband heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid. Indien een vertegenwoordiger/verkoopadviseur tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak verwerft op provisie, blijven de in de leden 1 en 2 bedoelde uitkeringen achterwege, met dien verstande dat:
 1. indien het provisiebedrag even groot of groter is dan de in de leden 1 en 2 bedoelde uitkeringen zouden hebben bedragen, dit volle provisiebedrag wordt uitgekeerd;
 2. indien het provisiebedrag kleiner is dan de uitkeringen zouden hebben bedragen door de werkgever bovendien het verschil wordt bijbetaald, een en ander tot een maximum gelijk aan het gemiddelde inkomen (exclusief onkostenvergoedingen van het voorafgaande jaar).
10. 1. De werknemer welke op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd arbeidsongeschikt wordt in de zin van de Ziektewet, heeft ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de W.A.O./A.A.W. met ingang van het derde uitkeringsjaar ingevolge de W.A.O./A.A.W. recht op een jaarlijkse uitkering.
 2. De hoogte van de jaarlijkse uitkering als bedoeld in lid 1 is gelijk aan een bruto 4-weken salaris, gebaseerd op het salaris, dat de werknemer genoot direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid. Uitbetaling van de jaarlijkse uitkering zal geschieden door het Uitvoerend Orgaan van het VUT-fonds.
11. 1. De werkgever zal ten behoeve van de werknemers een collectieve verzekering sluiten die voorziet in een aanvulling op de WAO-uitkering tot 70% van het laatstgenoten jaarinkomen voorzover dit jaarinkomen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt.
 2. Door de Stichting Kwaliteit van de Arbeid is een verzekeringspolis ontwikkeld, die aan alle bedrijven is aangeboden. (De polisvoorwaarden zijn opvraagbaar bij het secretariaat van de stichting¹⁾). Deze verzekering geldt voor alle werknemers voor het inkomensdeel tussen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag en het wettelijk minimumloon.
 3. Werkgevers die onder de in lid 5 genoemde voorwaarden zelf een verzekering kunnen aanbieden tegen een gelijke of lagere premie, zijn gerechtigd deze verzekeringsmogelijkheid aan te bieden.

¹⁾ p/a. AWWN, Postbus 568, 2003 RN Haarlem, telefoon 023-510-11-01.

Vleeswarenindustrie 1997/1999 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Door de Vaste Commissie zal worden beoordeeld of de polis voldoet aan de minimumvoorwaarden.

4. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van de werknemer. De premie zal per betalingsperiode worden ingehouden op het brutoloon¹⁾. (De premietabel is opgenomen in bijlage VII van deze cao).
5. De verzekeringspolis zal minimaal aan de volgende randvoorwaarden dienen te voldoen:
 - alle in dienst zijnde werknemers kunnen deelnemen zonder keuring en alle nieuwe werknemers kunnen bij indiensttreding deelnemen op basis van de aanstellingskeuring;
 - toekenning van de uitkering door de verzekeraar geschiedt op basis van de beslissing van de Bedrijfsvereniging, die het arbeidsongeschiktheidspercentage vaststelt;
 - de eventuele overrente zal worden gebruikt voor indexering van de ingegane uitkeringen.

Wijzigingen in de polisvoorwaarden beneden de minimumpakketvoorwaarden zullen uitsluitend in overleg en overeenstemming met de vakorganisaties²⁾ plaats kunnen hebben.

Artikel 18A

Verzuim- en arbobeleid

1. Partijen spreken zich uit voor het ontwikkelen van ziekteverzuimprojecten op bedrijfsniveau teneinde een integrale aanpak te ontwikkelen voor de bestrijding van kortdurend en langdurend ziekteverzuim.
Het ziekteverzuimproject wordt ontwikkeld en uitgevoerd in overleg met de O.R.
2. Het verzuimproject omvat tenminste de volgende elementen:
 - het registreren van verzuimgegevens. In de registratie zullen geen gegevens worden opgenomen inzake politieke gezindheid en sexuele geaardheid;
 - 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 om daarmee uitvoering te geven aan artikel 3 lid 9 van de CAO;

¹⁾ Artikel 7:631 BW blijft onverkort van toepassing.

²⁾ Bedoeld worden: vakorganisaties, partij bij deze CAO.

- 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;
 - 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.

Artikel 19

Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

1. De werknemer voor wie de verplichte verzekering door het overschrijden van de loongrens is geëindigd c.q. zal eindigen heeft, indien hij aan zijn werkgever het bewijs overlegt dat hij zich vrijwillig tegen ziektekosten heeft verzekerd, recht op een tegemoetkoming in de kosten van deze vrijwillige verzekering.
2. De tegemoetkoming bedoeld in het vorige lid is op jaarbasis gelijk aan 50% van de werkelijk betaalde premie maar nooit meer dan de maximum bijdrage van de werkgever in de premie Ziekenfondsverzekering.
3. Ingeval voor een onderneming enigerlei regeling bestaat wordt de tegemoetkoming, bedoeld in dit artikel, verrekend c.q. geacht daarin te zijn begrepen.

Artikel 20

Uitkering bij overlijden

In geval van overlijden van een gehuwde werknemer wordt aan zijn/haar nagelaten familiebetrekkingen¹⁾, waarvoor hij/zij tijdens zijn/haar leven

¹⁾ Artikel 7:674 BW blijft onverkort van toepassing.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zorg droeg, op de wettelijke uitkeringen nog gedurende 3 maanden een aanvulling verstrekt tot aan het normale inkomen van de overledene. Met gehuwde werknemer worden in dit artikel gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hierbedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 21

Jaaruitkering

1. De werkgever zal in de loop van enig kalenderjaar aan de werknemer met wie een onafgebroken dienstverband van ten minste 2 maanden heeft bestaan een uitkering toekennen van 2% van het in de voorafgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende inkomen (exclusief vakantietoeslag en de uitkering zelve) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid. Bij beëindiging van het dienstverband anders dan op grond van dringende reden in de zin van artikel 678 B.W. zal voor elke maand dienstverband waarover deze uitkering nog niet is verstrekt 1/12 van deze uitkering worden gegeven.
2. Ingeval voor een onderneming enigerlei regeling bestaat wordt de uitkering bedoeld in lid 1 met eerstgenoemde uitkering verrekend c.q. geacht daarin te zijn begrepen.
3. De in lid 1 van dit artikel genoemde uitkering kan op verzoek van de werkgever en in overleg met de vakorganisaties worden omgezet in een winstgerelateerde uitkering ter grootte van 0% tot 4%.

Artikel 22

Loon- en salarisbetaling

De werkgever is verplicht het loon resp. salaris op de betaaldag onmiddellijk na beëindiging van de arbeidstijd aan iedere werknemer afzonderlijk in een loonzakje of middels giro- of bankovermaking betaalbaar te stellen. Daarbij dient een loonbriefje verstrekt te worden, waarop duidelijk leesbaar vermeld zijn:

1. naam en stamnummer van de werknemer;

2. periode waarop betaling betrekking heeft;
3. bruto-loonbedrag, gespecificeerd volgens vast loon, premies, stuk-loon, overwerkgeld of wel andere beloningen;
4. de inhouding van loonbelasting;
5. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig te specificeren.

Artikel 23

Dispensaties

1. Op het moment van inwerkingtreden van deze overeenkomst¹⁾ bestaande rechtens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden worden door deze overeenkomst niet aangetast.
2. Afwijkingen van het gestelde in deze CAO waarover tussen werkgevers en de betrokken vakbonden²⁾ overeenstemming bestaat dienen aan de Vaste Commissie van deze CAO te worden gemeld.

Artikel 24

Uitleg, toepassing, geschillen, Vaste Commissie³⁾

1. Ter bevordering van de eenvormige uitlegging en toepassing van de bepalingen dezer overeenkomst en ter voorkoming van geschillen omtrent de uitlegging en toepassing daarvan zal door contractanten van deze overeenkomst een Vaste Commissie worden ingesteld.
2. Indien een geschil tussen werkgever en een werknemer over de uitlegging van deze CAO mocht zijn gerezen, zal zoveel mogelijk getracht worden door onderling overleg tussen partijen bij het geschil betrokken tot overeenstemming te geraken. Indien dit overleg niet tot oplossing van het geschil in der minne heeft kunnen leiden, is de partij die de tussenkomst van de rechter zou willen inroepen verplicht om, alvorens daartoe over te gaan, het advies van de Vaste Commissie in te winnen.
3. De Vaste Commissie is paritair samengesteld. De Vaste Commissie bepaalt zelf haar werkwijze.
4. Uitspraken van de Vaste Commissie met een wijdere strekking dienen te worden rondgestuurd aan de bedrijven die deze CAO hantieren.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

²⁾ Bedoeld zijn: vakbonden, partij bij deze CAO.

³⁾ p/a: AWWN, Postbus 568, 2003 RN Haarlem, telefoon 023-5101101.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

A. Groepsgrenzen voor werknemers van geclassificeerde bedrijven

Overeenstemming bestaat over de volgende vaststelling van groepsgrenzen:

Groep	Werkclassificatiepunten
A	0 – 12
B	12,5 – 24
C	24,5 – 36
D	36,5 – 48
E	48,5 – 60
F	60,5 – 72
G	72,5 – 84
H	84,5 – 96
I	96,5 – 108
J	108,5 – 120
K	120,5 en meer

(Eventueel noodzakelijke afwijkingen, voortvloeiende uit de constellatie in de betrokken onderneming, blijven in de toekomst mogelijk via de Vaste Commissie en de toetsende organen die immers van geval tot geval toestemming moeten geven tot feitelijke invoering van werkclassificatie en van de daarop gebaseerde uurlonen.)

B. Indeling in loongroepen voor werknemers van niet geclassificeerde bedrijven

Aanloopschaal

Een werknemer die nieuw in dienst treedt in de vleeswarenindustrie mag maximaal één jaar volgens deze schaal worden beloond en zal een contract voor onbepaalde tijd worden aangeboden. De aanloopschaal is opgenomen in bijlage II.

De beloning volgens deze schaal bedraagt het wettelijk minimumloon + 10%.

Groep A

Deze groep zal uitsluitend gelden voor werknemers gedurende de proeftijd van twee maanden.

Groep B
leerlingen
inpakkers vleeswaren
magazijnhulpen

Groep C
Werkzaamheden in stallen, slachterij, darmafdeling, alsmede het bewerken van onderdelen van het varken, werkzaamheden in de worstfabriek, zouterij, kokerij, rokerij, inpakafdeling en expeditie welke eenvoudig zijn, met een klein afbreukrisico, darmsorteerders/meters, transportwerkzaamheden, geroutineerd kantinepersoneel, ophangers, afbinders, reuzeltrekkers en schoonmakers.

Groep D
Geroutineerden welke meerdere handelingen volgens de vastgestelde normen verrichten zoals drijvers, verdovers, stekers, toezicht broeibak, schroeioven, hartslaguithalers, koppenstekers, darmenverdelers, slijmers, afsnijders varkens, bewerkers hammen/schouders, werknemers hulpslachtplaats, zelfstandige rokers, zouters, kokers, steriliseerders, geroutineerde stoppers, deegbereiders, werknemers runderslachterij, rundvleesbewerkers, exportverladere, vers vleesklaarmakers, vrieshuismedewerkers, transporteurs, ordersamenstellers vleeswaren, winkelpersoneel, magazijnbedienden, geroutineerde medewerkers vetsmelterij.

Groep E
Vakkundig geroutineerden welke werkzaamheden verrichten volgens de vastgestelde normen, met een groot afbreukrisico en vakmanschap zoals all-round voorsnijders, darmslaguithalers, zagers/hakkers, all-round kracht darmafdeling, all-round onthouders bewerker, noodslachter, all-round kracht op de afsnijafdeling, hamafdeling, all-round deegbewerker, stopper, zouter, de verantwoordelijke roker, koker, steriliseerder, ordersamensteller en weger vers vlees, de heftruckchauffeur in expeditie- en productie-afdelingen, all-round runderslachter, rundvleesuitbener en -bewerker, winkelbediende en terreinknecht.

Groep F
De zelfstandige vakkundig geroutineerde ontvanger in de stallen en noodslachtplaats, de zelfstandige vakkundig geroutineerde medewerker in de slachterij, snijhal en darmafdeling die inzetbaar is op alle plaatsen. De functionaris in de worstfabriek die de deegbewerking of stopbewerking beheerst alsmede de zorg en kennis heeft voor de benodigde hulpstukken, de zelfstandige verantwoordelijke vakkundig geroutineerde in de hulpslachtplaats voor slacht- en afsnijwerkzaamheden, de vrieshuisheftruckchauffeur, bedieningsman vetsmelterij, chauffeur.

Groep G
De werknemers in varkens- en runderslachterij en in de snijhallen, die naast hun totale vakkennis en routine ook leiding geven aan een kleine

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zelfstandige groep, de instructeurs in diverse produktieafdelingen, de meewerkende voorlieden, die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitsaspecten, waarbij zij leiding geven aan enkele werknemers, de medewerkers in de worstfabriek, die naast hun vakkennis van deegbereiding en stopperij tevens instructie en leiding geven aan een kleine productie-eenheid, schilder, timmerman, allround chauffeur wegtransport.

Groep H

Gevorderde automonteur, bankwerker, electriciën, machinist, stoker, monteur, all-round schilder, timmerman.

Groep I

All-round automonteur, bankwerker, electriciën, machinist, stoker, monteur.

C. promotiemogelijkheid „all-round” medewerkers in geclassificeerde bedrijven

De werkgever verklaart zich bereid om aan produktiemedewerkers per afdeling de gelegenheid te bieden opgeleid te worden voor meerdere functies of taken om zodoende een bredere inzetbaarheid te verkrijgen. De werkgever kent aan de produktiemedewerker, ingedeeld in groep E, maximaal 2 loongroepen en aan de produktiemedewerkers in de groepen F, G en H maximaal één loongroep toe boven de volgens het functieclassificatiesysteem vastgestelde groep, indien aan de volgende voorwaarde wordt voldaan:

De produktiemedewerker dient een zodanige all-roundheid te bezitten dat hij in staat is een groot deel van de taken op de betreffende afdeling zelfstandig uit te voeren.

Deze all-roundheid moet blijken uit af te leggen vaardigheidstesten.

De werkgever kan, indien een werknemer:

- . een specialistische functie vervult of
- . op grond van persoonlijke kwaliteiten belast is met vaktechnisch of functioneel gezag eveneens deze werknemer een of twee extra loongroepen toekennen, mits ingedeeld in ten minste loongroep E.

Indien op grond van de hiervoor genoemde regeling een of twee loongroepen extra worden toegekend dient de werkgever de werknemer de gelegenheid te bieden de betreffende functietaken met zo groot mogelijke regelmaat uit te oefenen en dient de werknemer daartoe bereid te zijn.

Voor een goede uitvoering van vorenstaande regeling dient per onderneming een begeleidingscommissie te worden benoemd.

D. Indeling in groepen van het maandsalaris personeel

Groep 1

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds weerkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geringe praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd, zoals: loopwerk, telwerk, archief- en adresseerwerkzaamheden, zeer eenvoudig registreerwerk.

Groep 2

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en praktijkervaring nodig zijn. De werkzaamheden worden soms met een zekere mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Voorbeeldfuncties:

- ponstypist(e)
- typist(e) Nederland
- telexist(e).

Groep 3

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis alsmede praktijkervaring noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

Voorbeeldfuncties:

- steno-typist(e) Nederlands
- typist(e) administratief assistent(e)
- typist(e) moderne talen
- telefonist(e)/receptionist(e).

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(e) bedrijfsadministratie/boekhouding
- assistent(e) export
- assistent(e) personeelszaken
- assistent(e) loon- en salarisadministratie
- steno-typist(e) + één moderne taal.

Groep 5

Het uitvoeren 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:

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- calculator(trice)
- kassier (kassière)
- steno-typist(e) moderne talen
- secretaris(esse)
- boekhouder(ster)
- bedrijfsadministrateur(trice)

BIJLAGE II

Aanloopschaal (wettelijk minimumloon +10%)

Salarisschalen Vleeswarenindustrie per 1 oktober 1997¹⁾ (inclusief een verhoging van 0.50%)

Uurlonen per eerste volle loonweek van oktober 1997¹⁾

Functiejarenschaal

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 Functie jaren	1677	1687	1700	1722	1741	1755	1794	1826	1870	1901	1927
1 Functie jaar	1694	1704	1717	1739	1758	1773	1812	1844	1889	1920	1946
2 Functie jaren	1711	1721	1734	1756	1775	1791	1830	1862	1908	1939	1965
3 Functie jaren	1728	1738	1751	1773	1792	1809	1848	1880	1927	1958	1984
4 Functie jaren	1745	1755	1768	1790	1809	1827	1866	1898	1946	1977	2003
5 Functie jaren	1762	1772	1785	1807	1826	1845	1884	1916	1965	1996	2022
6 Functie jaren	1779	1789	1802	1824	1843	1863	1902	1934	1984	2015	2041

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leeftijdschaal

Groep	%	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
16 jaar	52	872	877	884	895	905	913	933	950	972	989	1002
16,5 jaar	55	922	928	935	947	958	965	987	1004	1029	1046	1060
17 jaar	58	973	978	986	999	1010	1018	1041	1059	1085	1103	1118
17,5 jaar	63	1057	1063	1071	1085	1097	1106	1130	1150	1178	1198	1214
18 jaar	68	1140	1147	1156	1171	1184	1193	1220	1242	1272	1293	1310
18,5 jaar	73	1224	1232	1241	1257	1271	1281	1310	1333	1365	1388	1407
19 jaar	78	1308	1316	1326	1343	1358	1369	1399	1424	1459	1483	1503
19,5 jaar	80	1342	1350	1360	1378	1393	1404	1435	1461	1496	1521	1542
20 jaar	85	1425	1434	1445	1464	1480	1492	1525	1552	1590	1616	1638
20,5 jaar	93/90	1560	1569	1581	1601	1619	1580	1615	1643	1683	1711	1734
21 jaar	98/95	1643	1653	1666	1688	1706	1667	1704	1735	1777	1806	1831
21,5 jaar	100/ 97,5	1677	1687	1700	1722	1741	1711	1749	1780	1823	1853	1879
22 jaar	98,5						1729	1767	1799	1842	1872	1898
22,5 jaar	99						1737	1776	1808	1851	1882	1908
23 jaar	100						1755	1794	1826	1870	1901	1927

4 Weeklonen per eerste volle loonweek van oktober 1997¹⁾

Functiejarenschaal

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 Functie jaren	671	675	680	689	697	702	718	731	748	761	771
1 Functie jaar	678	682	687	696	703	709	725	738	756	768	779
2 Functie jaren	685	689	694	703	710	717	732	745	763	776	786
3 Functie jaren	691	695	701	709	717	724	739	752	771	783	794
4 Functie jaren	698	702	707	716	724	731	747	759	779	791	801
5 Functie jaren	705	709	714	723	731	738	754	767	786	799	809
6 Functie jaren	712	716	721	730	737	745	761	774	794	806	817

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leeftijdschaal

Groep	%	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
16 jaar	52	349	351	354	358	362	365	373	380	389	396	401
16,5 jaar	55	369	371	374	379	383	386	395	402	411	419	424
17 jaar	58	389	392	394	400	404	407	416	424	434	441	447
17,5 jaar	63	423	425	428	434	439	442	452	461	471	479	486
18 jaar	68	456	459	462	469	474	477	488	497	509	517	524
18,5 jaar	73	490	493	496	503	509	512	524	534	546	556	563
19 jaar	78	523	527	530	537	544	548	560	570	583	594	601
19,5 jaar	80	537	540	544	551	558	562	574	585	598	609	617
20 jaar	85	570	574	578	586	592	597	610	621	636	647	655
20,5 jaar	93/90	624	628	632	641	648	652	646	658	673	685	694
21 jaar	98/95	658	662	666	675	683	687	682	694	711	723	732
21,5 jaar	100/ 97,5	671	675	680	689	697	684	700	713	729	742	752
22 jaar	98,5						691	707	720	737	750	759
22,5 jaar	99						695	711	724	741	753	763
23 jaar	100						702	718	731	748	761	771

Functiejaarschaal per 1 oktober 1997¹⁾ per 4 weken

Functiejaarschaal

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 Functiejaars	2683	2699	2720	2755	2786	2808	2870	2922	2992	3042	3083
1 Functiejaar	2710	2726	2747	2782	2813	2837	2899	2950	3022	3072	3114
2 Functiejaars	2738	2754	2774	2810	2840	2866	2928	2979	3053	3102	3144
3 Functiejaars	2765	2781	2802	2837	2867	2894	2957	3008	3083	3133	3174
4 Functiejaars	2792	2808	2829	2864	2894	2923	2986	3037	3114	3163	3205
5 Functiejaars	2819	2835	2856	2891	2922	2952	3014	3066	3144	3194	3235
6 Functiejaars	2846	2862	2883	2918	2949	2981	3043	3094	3174	3224	3266

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leeftijdschaal

Groep	%	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
16 jaar	52	1395	1403	1414	1433	1449	1460	1492	1519	1556	1582	1603
16,5 jaar	55	1476	1484	1496	1515	1532	1544	1579	1607	1646	1673	1696
17 jaar	58	1556	1565	1578	1598	1616	1629	1665	1695	1735	1764	1788
17,5 jaar	63	1690	1700	1714	1736	1755	1769	1808	1841	1885	1916	1942
18 jaar	68	1824	1835	1850	1873	1894	1909	1952	1987	2035	2069	2096
18,5 jaar	73	1959	1970	1986	2011	2034	2050	2095	2133	2184	2221	2251
19 jaar	78	2093	2105	2122	2149	2173	2190	2239	2279	2334	2373	2405
19,5 jaar	80	2146	2159	2176	2204	2229	2246	2296	2338	2394	2434	2466
20 jaar	85	2281	2294	2312	2342	2368	2387	2440	2484	2543	2586	2621
20,5 jaar	93/90	2495	2510	2530	2562	2591	2527	2583	2630	2693	2738	2775
21 jaar	98/95	2629	2645	2666	2700	2730	2668	2727	2776	2842	2890	2929
21,5 jaar	100/ 97,5	2683	2699	2720	2755	2786	2738	2798	2849	2917	2966	3006
22 jaar	98,5						2766	2827	2878	2947	2996	3037
22,5 jaar	99						2780	2841	2893	2962	3012	3052
23 jaar	100						2808	2870	2922	2992	3042	3083

Maandsalaristabel per 1 oktober 1997¹⁾)

Groep	%	I	II	III	IV	V
17 jaar	55	1602	1604	1624	1647	1675
18 jaar	62.5	1820	1823	1845	1872	1904
19 jaar	70	2038	2041	2066	2097	2132
20 jaar	77.5	2257	2260	2288	2321	2361
21 jaar	85	2475	2479	2509	2546	2589
22 jaar	92.5	2694	2697	2731	2770	2818
23 jaar		2912	2916	2952	2995	3046
24 jaar			2935	2981	3047	3162
25 jaar				3012	3179	3291
26 jaar					3257	3399
27 jaar						3501
0 Functie jaren		2912	2935	3012	3257	3501
max. Functie jaren			2996	3294	3832	4425
Functie jaren			2	6	8	10
			30.50	47.00	71.88	92.40

Periodesalaristabel per 6 oktober 1997¹⁾)

Groep	%	I	II	III	IV	V
17 jaar	55	1473	1474	1494	1516	1541
18 jaar	62.5	1674	1675	1698	1723	1751
19 jaar	70	1875	1876	1902	1929	1961
20 jaar	77.5	2075	2077	2106	2136	2172
21 jaar	85	2276	2278	2309	2343	2382
22 jaar	92.5	2477	2479	2513	2549	2592
23 jaar		2678	2680	2717	2756	2802
24 jaar			2698	2745	2803	2909
25 jaar				2773	2926	3024
26 jaar					2997	3127
27 jaar						3218
0 Functie jaren		2678	2698	2773	2997	3218
max. Functie jaren			2758	3027	3527	4073
Functie jaren			2	6	8	10
			30.00	42.33	66.25	85.50

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leerlingschaal behorend bij het jeugdwerkplan per 1 oktober 1997¹⁾

Leeftijd	1e jaar		2e jaar	
	per maand	per week	per maand	per week
24.5 jaar	2789	644	2905	671
24 jaar	2754	636	2836	655
23.5 jaar	2728	630	2771	640
23 jaar	2698	623	2706	625
22.5 jaar	2373	548	2581	596
22 jaar	2187	505	2481	573
21.5 jaar	2031	469	2330	538
21 jaar	1862	430	2273	525
20.5 jaar	1741	402	2165	500
20 jaar	1598	369	1987	459
19.5 jaar	1485	343	1849	427
19 jaar	1446	334	1806	417
18.5 jaar	1364	315	1702	393
18 jaar	1269	293	1589	367
17.5 jaar	1165	269	1468	339
17 jaar	1070	247	1355	313
16.5 jaar	1022	236	1286	297
16 jaar	957	221	1212	280

Deze loonschaal geldt alleen voor jongeren die in het kader van het jeugdwerkplan in dienst zijn getreden.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

50 Salarisschalen Vleeswarenindustrie per 1 juli 1998 (inclusief een verhoging van 2.75%)

Uurlonen per eerste volle loonweek van juli 1998

Functiejaarschaal

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 Functiejaaren	1723	1733	1747	1769	1789	1803	1843	1876	1921	1953	1980
1 Functiejaar	1740	1750	1764	1787	1807	1821	1861	1895	1940	1973	2000
2 Functiejaaren	1757	1767	1781	1805	1825	1839	1879	1914	1959	1993	2020
3 Functiejaaren	1774	1784	1798	1823	1843	1857	1897	1933	1978	2013	2040
4 Functiejaaren	1791	1801	1815	1841	1861	1875	1915	1952	1997	2033	2060
5 Functiejaaren	1808	1818	1832	1859	1879	1893	1933	1971	2016	2053	2080
6 Functiejaaren	1825	1835	1849	1877	1897	1911	1951	1990	2035	2073	2100

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leeftijdschaal

Groep	%	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
16 jaar	52	896	901	908	920	930	938	958	976	999	1016	1030
16,5 jaar	55	948	953	961	973	984	992	1014	1032	1057	1074	1089
17 jaar	58	999	1005	1013	1026	1038	1046	1069	1088	1114	1133	1148
17,5 jaar	63	1085	1092	1101	1114	1127	1136	1161	1182	1210	1230	1247
18 jaar	68	1172	1178	1188	1203	1217	1226	1253	1276	1306	1328	1346
18,5 jaar	73	1258	1265	1275	1291	1306	1316	1345	1369	1402	1426	1445
19 jaar	78	1344	1352	1363	1380	1395	1406	1438	1463	1498	1523	1544
19,5 jaar	80	1378	1386	1398	1415	1431	1442	1474	1501	1537	1562	1584
20 jaar	85	1465	1473	1485	1504	1521	1533	1567	1595	1633	1660	1683
20,5 jaar	93/90	1602	1612	1625	1645	1664	1623	1659	1688	1729	1758	1782
21 jaar	98/95	1689	1698	1712	1734	1753	1713	1751	1782	1825	1855	1881
21,5 jaar	100/ 97,5	1723	1733	1747	1769	1789	1758	1797	1829	1873	1904	1931
22 jaar	98,5						1776	1815	1848	1892	1924	1950
22,5 jaar	99						1785	1825	1857	1902	1933	1960
23 jaar	100						1803	1843	1876	1921	1953	1980

Weeklonen per eerste volle loonweek van juli 1998

Functiejaarschaal

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 Functiejaars	689	693	699	708	716	721	737	751	769	781	792
1 Functiejaar	696	700	706	715	723	729	745	758	776	789	800
2 Functiejaars	703	707	713	722	730	736	752	766	784	797	808
3 Functiejaars	710	714	719	729	737	743	759	773	791	805	816
4 Functiejaars	717	721	726	737	745	750	766	781	799	813	824
5 Functiejaars	723	727	733	744	752	757	773	789	807	821	832
6 Functiejaars	730	734	740	751	759	765	781	796	814	829	840

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leeftijdschaal

Groep	%	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
16 jaar	52	358	360	363	368	372	375	383	391	400	406	412
16,5 jaar	55	379	381	384	389	394	397	405	413	423	430	436
17 jaar	58	400	402	405	411	415	418	427	436	446	453	459
17,5 jaar	63	434	437	440	446	451	454	464	473	484	492	499
18 jaar	68	469	471	475	481	487	490	501	511	523	531	539
18,5 jaar	73	503	506	510	517	523	526	538	548	561	570	578
19 jaar	78	537	541	545	552	558	562	575	586	600	609	618
19,5 jaar	80	551	554	559	566	573	577	590	601	615	625	634
20 jaar	85	586	589	594	602	609	613	626	638	654	664	673
20,5 jaar	93/90	641	644	650	658	666	649	663	676	692	703	713
21 jaar	98/95	675	679	685	694	702	685	700	713	731	742	752
21,5 jaar	100/ 97,5	689	693	699	708	716	703	719	732	750	761	772
22 jaar	98,5						710	726	740	757	769	780
22,5 jaar	99						714	730	743	761	773	784
23 jaar	100						721	737	751	769	781	792

Functiejaarschaal per 1 juli 1998 per 4 weken

Functiejaarschaal

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
0 Functiejaars	2757	2773	2795	2830	2862	2885	2949	3002	3074	3125	3168
1 Functiejaar	2784	2800	2822	2859	2891	2914	2978	3032	3104	3157	3200
2 Functiejaars	2811	2827	2850	2888	2920	2942	3006	3062	3134	3189	3232
3 Functiejaars	2838	2854	2877	2917	2949	2971	3035	3093	3165	3221	3264
4 Functiejaars	2866	2882	2904	2946	2978	3000	3064	3123	3195	3253	3296
5 Functiejaars	2893	2909	2931	2974	3006	3029	3093	3154	3226	3285	3328
6 Functiejaars	2920	2936	2958	3003	3035	3058	3122	3184	3256	3317	3360

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leeftijdschaal

Groep	%	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
16 jaar	52	1434	1442	1453	1472	1488	1500	1533	1561	1598	1625	1647
16,5 jaar	55	1516	1525	1537	1557	1574	1587	1622	1651	1691	1719	1742
17 jaar	58	1599	1608	1621	1641	1660	1673	1710	1741	1783	1813	1837
17,5 jaar	63	1737	1747	1761	1783	1803	1818	1858	1891	1937	1969	1996
18 jaar	68	1875	1886	1901	1924	1946	1962	2005	2041	2090	2125	2154
18,5 jaar	73	2013	2024	2040	2066	2089	2106	2153	2191	2244	2281	2313
19 jaar	78	2150	2163	2180	2207	2232	2250	2300	2342	2398	2438	2471
19,5 jaar	80	2206	2218	2236	2264	2290	2308	2359	2402	2459	2500	2534
20 jaar	85	2343	2357	2376	2406	2433	2452	2507	2552	2613	2656	2693
20,5 jaar	93/90	2564	2579	2599	2632	2662	2597	2654	2702	2767	2813	2851
21 jaar	98/95	2702	2718	2739	2773	2805	2741	2802	2852	2920	2969	3010
21,5 jaar	100/ 97,5	2757	2773	2795	2830	2862	2813	2875	2927	2997	3047	3089
22 jaar	98,5						2842	2905	2957	3028	3078	3120
22,5 jaar	99						2856	2920	2972	3043	3094	3136
23 jaar	100						2885	2949	3002	3074	3125	3168

Maandsalaristabel per 1 juli 1998

Groep	%	I	II	III	IV	V
17 jaar	55	1646	1648	1668	1692	1722
18 jaar	62.5	1870	1873	1896	1923	1956
19 jaar	70	2094	2097	2123	2154	2191
20 jaar	77.5	2319	2322	2351	2385	2426
21 jaar	85	2543	2547	2578	2615	2661
22 jaar	92.5	2768	2771	2806	2846	2895
23 jaar		2992	2996	3033	3077	3130
24 jaar			3016	3063	3131	3249
25 jaar				3095	3266	3382
26 jaar					3347	3492
27 jaar						3597
0 Functie jaren		2992	3016	3095	3347	3597
max. Functie jaren			3078	3385	3937	4547
Functie jaren			2	6	8	10
			31.00	48.33	73.75	95.00

Periodesalaristabel per 13 juli 1998

Groep	%	I	II	III	IV	V
17 jaar	55	1514	1515	1536	1558	1583
18 jaar	62.5	1720	1721	1745	1770	1799
19 jaar	70	1926	1928	1954	1982	2015
20 jaar	77.5	2133	2134	2164	2195	2231
21 jaar	85	2339	2341	2373	2407	2447
22 jaar	92.5	2546	2547	2583	2620	2663
23 jaar		2752	2754	2792	2832	2879
24 jaar			2772	2820	2880	2989
25 jaar				2849	3006	3107
26 jaar					3079	3213
27 jaar						3306
0 Functie jaren		2752	2772	2849	3079	3306
max. Functie jaren			2834	3110	3624	4185
Functie jaren			2	6	8	10
			31.00	43.50	68.13	87.90

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leerlingschaal behorend bij het jeugdwerkplan per 1 juli 1998

Leeftijd	1e jaar		2e jaar	
	per maand	per week	per maand	per week
24.5 jaar	2866	662	2983	689
24 jaar	2827	653	2914	673
23.5 jaar	2802	647	2849	658
23 jaar	2771	640	2780	642
22.5 jaar	2438	563	2650	612
22 jaar	2247	519	2550	589
21.5 jaar	2087	482	2394	553
21 jaar	1914	442	2334	539
20.5 jaar	1788	413	2226	514
20 jaar	1641	379	2044	472
19.5 jaar	1524	352	1901	439
19 jaar	1485	343	1853	428
18.5 jaar	1403	324	1749	404
18 jaar	1303	301	1632	377
17.5 jaar	1195	276	1507	348
17 jaar	1100	254	1394	322
16.5 jaar	1048	242	1321	305
16 jaar	983	227	1247	288

Deze loonschaal geldt alleen voor jongeren die in het kader van het jeugdwerkplan in dienst zijn getreden.

BIJLAGE III

STRUCTURELE VERHOGINGEN

- a. Per 1 juli 1997¹⁾ (bij periodebetaling per 16 juni 1997¹⁾) zullen de schaalsalarissen van 1 januari 1997 worden verhoogd met 2,50%.
- b. Per 1 oktober 1997¹⁾ (bij periodebetaling per 6 oktober 1997¹⁾) zullen de schaalsalarissen van 1 juli 1997 worden verhoogd met 0,5% als gevolg van de daling van de VUT-premie per 1 oktober 1997.
- c. Per 1 juli 1998 (bij periodebetaling per 13 juli 1998) zullen de schaalsalarissen van 1 oktober 1997 worden verhoogd met 2,75%.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE V

STATUTEN STICHTING VORMINGSFONDS VOOR DE OPLEIDING VAN WERKNEMERS IN DE VLEESWARENINDUSTRIE

HOOFDSTUK I

Artikel 1

Naam, plaats van vestiging, duur, boekjaar

1. De stichting draagt de naam: Stichting Vormingsfonds voor de Opleiding van Werknemers in de Vleeswarenindustrie.
2. Zij is gevestigd te 's-Gravenhage.

Artikel 2

1. De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Het boekjaar loopt van één juli tot en met dertig juni.
Het boekjaar dat met één januari negentienhonderd zes en tachtig is aangevangen, eindigt met dertig juni negentienhonderd zeven en tachtig.

HOOFDSTUK II

Artikel 3

Doel en middelen

De stichting heeft ten doel het bevorderen van de opleiding in de ruimste zin van werknemers in de Nederlandse vleeswarenindustrie, voorzover dit niet door andere instellingen geschiedt, alsmede het financieren van het sociaal vormings- en ontwikkelingswerk in de vleeswarenindustrie in de meest ruime zin, alsmede de financiering van de werkzaamheden verbonden aan het uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleeswarenindustrie, alsmede de financiering van werkgelegenheidsprojecten ten behoeve van specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt in de vleeswarenindustrie.

Artikel 4

De stichting tracht haar doel te bereiken met alle wettige middelen, welke ter verwerkelijking van haar doel in de ruimste zin des woords bevordelijk kunnen zijn.

HOOFDSTUK III

Artikel 5

Vermogen

Het vermogen van de stichting bestaat uit:

- a. het afgezonderd vermogen;
- b. al hetgeen de stichting door schenking of op enige andere wijze verkrijgt.

HOOFDSTUK IV

Artikel 6

Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit vier personen, te weten: twee bestuursleden van werkgeverszijde en twee bestuursleden van werknemerszijde van de „Stichting tot Opleiding van Werknemers voor de Vleeswarenindustrie (O.W.V.)”, genoemde stichting hierna genoemd: Stichting O.W.V.
2. De bestuursleden van de stichting worden benoemd en kunnen te allen tijde worden ontslagen door het bestuur van de Stichting O.W.V.

Artikel 6.a

1. Het bestuur heeft een adviseur. Als zodanig treedt op de directeur van de Vereniging ter bevordering van het Slagersvakonderwijs.
2. De adviseur heeft een adviserende stem.

Artikel 7

1. Het lidmaatschap van de in artikel 6 lid 1 genoemde bestuursleden eindigt zodra zij ophouden bestuurslid van werkgeverszijde respectievelijk van werknemerszijde van de Stichting O.W.V. te zijn, behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Indien in het bestuur ten hoogste één vacature ontstaat, blijven de overige leden een wettig college vormen tot in de vacature is voorzien.
3. Het lidmaatschap van de bestuursleden eindigt niet door de ontbinding van de Stichting O.W.V.

Artikel 8

1. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een secretaris-penningmeester.
2. Zowel het bestuur alsook de voorzitter en de secretaris-penningmeester tezamen vertegenwoordigen de stichting in en buiten rechte.
Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen en tot het sluiten van overeenkomsten, waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.
3. Het bestuur bepaalt welke stukken alleen door de secretaris-penningmeester kunnen worden ondertekend.
4. Het bestuur is belast met het beheer van het fondsvermogen en is bevoegd om de uitvoering van de in artikel 3 bedoelde regeling, alsmede het daaraan verbonden financieel beheer op te dragen aan een administrateur. De gedelegeerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.

Artikel 9

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of een ander bestuurslid zulks wenselijk acht.
2. De vergaderingen worden uitgeschreven door de secretaris-penningmeester, waarbij een termijn van tenminste zeven dagen in acht dient te worden genomen, behoudens in dringende gevallen.

Artikel 10

1. Ieder lid van het bestuur heeft recht op één stem.

2. Het bestuur besluit bij gewone meerderheid van stemmen, behoudens het bepaalde in de artikelen 14 en 15 van deze statuten.
3. Bij staking van stemmen over zaken beslist de voorzitter.
4. Bij staking van stemmen omtrent personen beslist het lot.

Artikel 11

De bestuursleden genieten als zodanig geen salaris, doch wel vergoeding van reis- en verblijfkosten.

Artikel 12

1. Jaarlijks wordt, uiterlijk in de maand juni, door de secretaris-penningmeester een verslag opgemaakt betreffende de gang van zaken en het gevoerde beheer, zomede een balans en een staat van ontvangsten en uitgaven over het afgelopen boekjaar, welke stukken ten blijke van décharge van de secretaris-penningmeester worden getekend door de overige bestuursleden.
2. Het in het eerste lid bedoelde verslag moet zijn gecontroleerd en goedgekeurd door een door het bestuur aangewezen externe register-accountant.

Artikel 13

Het bestuur kan reglementen opstellen waarvan de bepalingen niet in strijd mogen zijn met de bepalingen van deze statuten.

HOOFDSTUK V

Artikel 14

Statutenwijziging, ontbinding en liquidatie

De bepalingen van deze statuten kunnen door een eenstemmig besluit van het bestuur worden gewijzigd met dien verstande dat een zodanige wijziging niet het doel of karakter van de stichting mag aantasten.

Artikel 15

1. De stichting kan slechts worden ontbonden door een eenstemmig besluit van het bestuur.
2. Een besluit tot ontbinding wordt binnen een week ter kennis gebracht van de Stichting O.W.V.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 16

1. In geval van ontbinding der stichting geschiedt de liquidatie door het dan in functie zijnde bestuur, zonder dat alsdan in eventueel bestaande vacatures zal behoeven te worden voorzien.
2. Aan hetgeen na afwikkeling van de verplichtingen der stichting overblijft zal door het liquiderende bestuur een bestemming worden gegeven, welke met het doel van de stichting overeenstemt.

Artikel 17

Slotbepaling

In alle gevallen, waarin niet door de statuten is voorzien, beslist het bestuur van de stichting in hoogste instantie.

Artikel 18

Ministerieel vertegenwoordiger

Indien door de minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg met het bestuur en de minister een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen. Waarnemers ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

BIJLAGE V-1

OVEREENKOMST JEUGDWERKPLAN VLEESWARENINDUSTRIE

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: iedere ondernemer als bedoeld in artikel 1 lid 1 en 2 van de CAO Vleeswarenindustrie
2. Werknemer: iedere werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 4 van de CAO Vleeswarenindustrie
3. Het Vormingsfonds: de Stichting Vormingsfonds voor de Opleiding van Werknemers in de Vleeswarenindustrie, gevestigd te 's-Gravenhage
4. Administrateur: het Bureau Vleeswaren Organisaties (B.V.O.), gevestigd te 's-Gravenhage
5. Opleidingsinstituut: SVO, Opleiding voor de vleessector, gevestigd te Utrecht.

Artikel 2

Doel

Het doel van deze overeenkomst is:

- A. Het subsidiëren, door middel van bijdrage aan de werkgever, van het in dienst nemen en opleiden van jongeren in de leeftijd van 16 tot en met 22 jaar.
Per 1 juli 1988 wordt het Jeugdwerkplan met een doelgroep uitgebreid, namelijk jongeren met een leeftijd van 23 tot en met 24 jaar, waarbij naast het in dienst nemen en opleiden in het bijzonder wordt gelet op het feit of de jongere langdurig werkloos is en geen werkervaring heeft.
- B. Het geven van voorlichting met betrekking tot opleidingsmogelijkheden voor jongeren in de bedrijfstak.

Artikel 3

Uitvoering

De uitvoering van het in artikel 2 omschreven doel is opgedragen aan het Vormingsfonds, waarvan de Statuten als bijlage aan deze overeenkomst zijn gehecht. De Statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Financiering

De financiering van het in artikel 2 omschreven doel geschiedt door:

- A. 1. Een door de werkgever verplicht te betalen heffing aan het Vormingsfonds.
2. De werkgever is van de verplichting tot betaling gekweten door betaling aan de administrateur.
3. De werkgever is verplicht om de administrateur de vereiste informatie te verstrekken voor het vaststellen van de heffing. Indien hij in gebreke blijft deze informatie te verschaffen, is de administrateur gerechtigd deze naar beste weten te schatten.
4. De heffing voor 1997 resp. 1998 is vastgesteld op 0,1% van de loonsom die geldt voor de berekening van de VUT-bijdrage in 1996 resp. 1997 en is geheel voor rekening van werkgever.
5. De in lid 4 bedoelde bijdrage is voor 1997 resp. 1998 terstond en ineens opeisbaar op 31 december van dat jaar.
- B. Eventuele andere bijdragen.

Artikel 5

Besteding van de middelen

Het bestuur van het Vormingsfonds verstrekt de middelen die nodig zijn ter uitvoering van het doel zoals omschreven in artikel 2.

Artikel 6

Aanspraak op subsidie

Aanspraak op de subsidie krachtens deze overeenkomst kan maken de werkgever die na 1 april 1985 een werknemer in dienst heeft genomen in de leeftijd van 16 tot en met 24 jaar op basis van een leer/arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 10.

Artikel 7

Hoogte van de subsidie

De subsidie wordt verstrekt in de vorm van een éénmalige diploma-subsidie ter grootte van f 5000,-.
In het geval een leerling gedurende zijn opleiding verscheidende leerbedrijven heeft gehad, wordt de diplomasubsidie uitgekeerd aan:

- a. het leerbedrijf waar de leerling de laatste zes maanden voorafgaande aan het behalen van het diploma in dienst is geweest of, indien dit niet het geval is,
 - b. aan het leerbedrijf waar de leerling 365 dagen in dienst is geweest.
3. In de overige gevallen wordt geen diplomasubsidie uitgekeerd.

Artikel 8

Betaling van de subsidie

1. Uitbetaling geschiedt door het Vormingsfonds.
2. Betaling van de subsidie aan de werkgever vindt in 2 delen plaats en wel in februari en in augustus.
3. Het Opleidingsinstituut dient het Vormingsfonds de benodigde gegevens te verschaffen ter vaststelling van de hoogte der subsidie.

Artikel 9

Rekening en verantwoording

Het Vormingsfonds legt jaarlijks rekening en verantwoording af over de besteding van de gelden.

Artikel 10

Opleiding jongdigen

1. Jongeren, die op of na 1 april 1985 in dienst treden kunnen – in het kader van het JWP – een opleiding binnen een erkend leerlingstelsel volgen. Zij worden aangenomen op basis van een arbeidsovereenkomst die is gekoppeld aan een leerovereenkomst. Bij beëindiging van de leer- of arbeidsovereenkomst vervalt ook de daaraan gekoppelde andere overeenkomst. Aan degenen die met goed gevolg de opleiding hebben doorlopen zal een contract voor onbepaalde tijd worden aangeboden.
2. De leerlingen ontvangen een bruto loon op basis van de in bijlage II CAO Vleeswarenindustrie opgenomen leerlingschaal.
3. Deze bruto lonen gelden voor de tijd dat een leerling en in het bedrijf werkzaam is en de opleiding volgt, op basis van de normale werkweek, tot het moment van het met goed gevolg afsluiten van de opleiding. Hierna vindt inschaling plaats van de werknemer op basis van de CAO.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Voor partieel leerplichtigen geldt dat een en ander proportioneel van toepassing zal zijn.

4. De CAO-bepalingen zijn voor diegenen die onder de leerlingschaal vallen van overeenkomstige toepassing.
5. Voor leerlingen van 18 jaar en ouder worden de cursuskosten vergoed door het Vormingsfonds en uitbetaald aan het Opleidingsinstituut.
6. Voor alle leerlingen geldt dat de kosten van de leermiddelen worden betaald door het Vormingsfonds aan het Opleidingsinstituut.

BIJLAGE V-2

OVEREENKOMST BEDRIJFSTAK SCHOLINGSPLAN

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: iedere ondernemer als bedoeld in artikel 1 lid 1 en 2 van de CAO Vleeswarenindustrie;
2. Werknemer: iedere werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 4 van de CAO Vleeswarenindustrie;
3. Het Vormingsfonds: De Stichting Vormingsfonds voor de Opleiding van Werknemers in de Vleeswarenindustrie, gevestigd te 's-Gravenhage;
4. Administrateur: het Bureau Vleeswaren Organisaties (BVO), gevestigd te 's-Gravenhage;
5. Opleidingsinstituut: SVO, Opleiding voor de vleessector, gevestigd te Utrecht.¹⁾

Artikel 2

Doel

Het doel van dit Scholingsplan is:

het subsidiëren, door middel van een bijdrage aan de werkgever, van het opleiden van werklozen of anderszins werkzoekenden om zodoende:

- a. de vleeswarenindustrie met vakbekwaam personeel te bemannen;
- b. het gebruik van uitbeensploegen uit te bannen;
- c. het (toekomstig) tekort aan geschoolde werknemers op te vangen, onder andere als gevolg van de verminderde LBO-instroom.

Artikel 3

Doelgroep

Voor deelname aan dit plan komen in aanmerking: werklozen of anderszins werkzoekenden, ouder dan 24 jaar.

Binnen deze doelgroep wordt met name aandacht besteed aan:

- langdurig werklozen;
- herintredende vrouwen;
- tweede generatie buitenlandse werknemers.

¹⁾ Noot van partijen:

Voor specifieke functies kan – in overleg met het O.W.V.-bestuur – gebruik gemaakt worden van een ander opleidingsinstituut.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Uitvoering

De uitvoering van het in artikel 2 omschreven doel is opgedragen aan het Vormingsfonds, waarvan de Statuten aan deze overeenkomst zijn gehecht. De Statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

Artikel 5

Financiering

De financiering van het in artikel 2 omschreven doel geschiedt door:

- A. 1. Een door de werkgever verplicht te betalen heffing aan het Vormingsfonds.
2. De werkgever is van de verplichting tot betaling gekweten door betaling aan de administrateur.
3. De werkgever is verplicht om de administrateur de vereiste informatie te verstrekken voor het vaststellen van de heffing. Indien hij in gebreke blijft deze informatie te verschaffen is de administrateur gerechtigd deze naar beste weten te schatten.
4. De heffing voor 1997 resp. 1998 is vastgesteld op 0,1% van de loonsom die geldt voor de berekening van de VUT-bijdrage in 1996 resp. 1997 en is geheel voor rekening van werkgever.
5. De in lid 4 bedoelde bijdrage is voor 1997 resp. 1998 terstond en ineens opeisbaar op 31 december van dat jaar.
- B. Eventuele andere bijdragen.

Artikel 6

Besteding van de middelen

Het bestuur van het Vormingsfonds verstrekt aan het Opleidingsinstituut de middelen die nodig zijn ter uitvoering van het doel zoals omschreven in artikel 2.

Artikel 7

Aanspraak op subsidie

1. Aanspraak op de subsidie krachtens deze overeenkomst kan maken de werkgever die na 1 april 1989 deelneemt aan het Scholingsplan.

Dit houdt in dat de werkgever de deelnemers in staat stelt een opleiding te volgen, zoals bedoeld in artikel 11.

Artikel 8

Hoogte van de subsidie

1. De hoogte van de subsidie bedraagt voor 1997 resp. 1998 per deelnemer f 10 000,-.
2. Het Vormingsfonds behoudt zich het recht voor om genoemde subsidie tussentijds aan te passen. In geval van aanpassing zullen de werkgevers zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd.

Artikel 9

Betaling van de subsidie

1. Uitbetaling geschiedt door het Opleidingsinstituut.
2. Betaling van de subsidie aan de werkgever vindt plaats na het afleggen van de volledige cursus.
3. De werkgever dient het Opleidingsinstituut de benodigde gegevens te verschaffen in verband met de uitbetaling van de subsidie.

Artikel 10

Rekening en verantwoording

Het Vormingsfonds en het Opleidingsinstituut leggen jaarlijks rekening en verantwoording af over de besteding van de gelden.

Artikel 11

Opleiding deelnemers

1. Deelnemers volgen een opleiding van in principe 5 maanden plus een mogelijke uitloop van twee maanden, volgens een programma van een leerlingstelsel dat is goedgekeurd door het O.W.V.-bestuur.
2. De deelnemers worden aangenomen op basis van een opleidingsovereenkomst. De opleidingsovereenkomst gaat – na het met goed gevolg doorlopen van de opleiding – over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Bij vroegtijdig verbreken van de opleidingsovereenkomst vervalt ook de daaraan gekoppelde arbeidsovereenkomst.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Indien door onvoorziene omstandigheden de deelnemer niet in staat is geweest de opleiding geheel te doorlopen, zal van deze bepaling ten gunste van de deelnemer kunnen worden afgeweken.

4. De deelnemers ontvangen gedurende de opleidingsperiode een bruto loon op basis van schaal B bij 0 functie jaren van de in Bijlage II CAO Vleeswarenindustrie opgenomen salarisschalen.
Dit bruto loon geldt voor de tijd dat een deelnemer én in het bedrijf werkzaam is én de opleiding volgt, op basis van de normale werkweek.
5. De CAO-bepalingen zijn voor diegenen die onder dit Scholingsplan vallen van overeenkomstige toepassing.

BIJLAGE V-3

OVEREENKOMST SOCIAAL FONDS

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: iedere ondernemer als bedoeld in artikel 1 lid 1 en 2 van de CAO Vleeswarenindustrie;
2. Werknemer: iedere werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 4 van de CAO Vleeswarenindustrie;
3. Het Vormingsfonds: De Stichting Vormingsfonds voor de Opleiding van Werknemers in de Vleeswarenindustrie, gevestigd te 's-Gravenhage;
4. Administrateur: het Bureau Vleeswarenorganisaties (BVO), gevestigd te 's-Gravenhage.

Artikel 2

Doel

Het financieren van het sociaal vormings- en ontwikkelingswerk in de vleeswarenindustrie in de meest ruime zin, alsmede de financiering van de werkzaamheden verbonden aan het uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vleeswarenindustrie.

Artikel 3

Uitvoering

De uitvoering van het in artikel 2 omschreven doel is opgedragen aan het Vormingsfonds, waarvan de Statuten als bijlage aan deze overeenkomst zijn gehecht. De Statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

Artikel 4

Financiering

De financiering van het in artikel 2 omschreven doel geschiedt door:

1. Een door de werkgever verplicht te betalen heffing aan het Vormingsfonds.
2. De werkgever is van de verplichting tot betaling gekweten door betaling aan de administrateur.
3. De werkgever is verplicht om de administrateur de vereiste informatie te verstrekken voor het vaststellen van de heffing. Indien

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- hij in gebreke blijft deze informatie te verschaffen, is de administrateur gerechtigd deze naar beste weten te schatten.
4. De heffing voor 1997¹⁾ en navolgende jaren tot en met 2002 is vastgesteld op 0,2% van de loonsom die geldt voor de berekening van de VUT-bijdrage in het daaraan voorafgaande jaar.
 5. De in lid 4 bedoelde bijdrage is voor 1997 en navolgende jaren tot en met 2002 terstond en ineens opeisbaar op 31 december van dit jaar.
- B. Eventuele andere bijdragen.

Artikel 5

Besteding van de middelen

Het bestuur van het Vormingsfonds verstrekt de middelen die nodig zijn ter uitvoering van het doel als omschreven in artikel 2.

De te financieren en subsidiëren projecten kunnen binnen de doelstelling van het fonds bestaan uit:

- a. opleiding, vormings- en ontwikkelingswerk op sociaal terrein ten behoeve van de werkgever en werknemer in de vleeswarenindustrie;
- b. het verrichten van onderzoek en researchwerk terzake de onder a bedoelde vorming, ontwikkeling en opleiding;
- c. onderzoek van de consequenties met betrekking tot de vorming en opleiding als gevolg van de technische ontwikkeling in de bedrijfstak;
- d. het verwerken van de hiervoor genoemde resultaten van het onderzoekswerk in opleidingscursussen, hetzij voor werkgevers, hetzij voor werknemers;
- e. de werkzaamheden verbonden aan het zo goed mogelijk doen uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak;
- f. voorts voor alle projecten als het bestuur zal goeddunken, binnen de doelstelling van de stichting.

Artikel 6

Werkwijze

1. De aanvragen om subsidie als bedoeld in artikel 5 dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend, en wel
 - voor éénmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na het nemen van het besluit een subsidie aan te vragen;

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

- voor periodieke subsidies: jaarlijks vóór de 1e januari van het jaar waarop de subsidie-aanvraag betrekking heeft.
Bij de aanvragen dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden meegezonden.
- 2. De verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden als bedoeld in artikel 5 dient schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend, en wel
 - voor éénmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na besteding van de gelden;
 - voor periodieke subsidies: jaarlijks vóór de 1e juli van het jaar volgend op het jaar waarop de subsidie betrekking had.Eventueel niet-gebruikte gelden zullen worden gerestitueerd aan het fonds.
- 3. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidie-aanvraag mee te zenden begroting dan wel de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
- 4. Op beslissingen van het bestuur omtrent de subsidie-aanvraag kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 7

Begroting

Het bestuur van de stichting stelt jaarlijks een begroting van inkomsten en uitgaven van de stichting vast. De begroting omvat:

- a. de inkomsten als bedoeld in artikel 4;
- b. financiering en subsidiëring van activiteiten als bedoeld in artikel 5;
- c. de kosten van administratie en bestuur;
- d. de kosten van de door het bestuur aangewezen externe registeraccountant;
- e. eventuele andere lasten.

Artikel 8

Rekening en verantwoording

Het Vormingsfonds legt jaarlijks rekening en verantwoording af over de besteding van de gelden.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VI

WERKGELEGENHEIDSPAN PER ONDERNEMING

1. Algemeen

In het kader van het stimuleren van instroom van nieuwe werknemers en doorstroom van zittende werknemers hebben partijen bij deze CAO de Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Vleeswarenindustrie een brochure laten vervaardigen als handreiking voor ondernemingen.

Deze brochure is op te vragen bij het secretariaat van de Stichting (Stichting Kwaliteit van de Arbeid, Postbus 568, 2003 RN Haarlem). De subsidieregeling wordt in deze bijlage nader uiteengezet.

2. Werkervaringsplaatsen

Ten behoeve van de instroom van nieuwe werknemers wordt vanuit het Vormingsfonds een subsidie toegekend. Deze bedraagt per 1 april 1997:

- een subsidie van f 5000,- per gerealiseerde arbeidsplaats per jaar; als de deelnemer na dit jaar een vast dienstverband krijgt aangeboden, ontvangt de onderneming nogmaals f 5 000,- subsidie; stroomt de deelnemer (van 22 jaar of ouder) na ten minste 6 maanden en ten hoogste 12 maanden door naar de ondernemingsstak Scholingsplan voor de Vleeswarenindustrie (BSP), dan ontvangt de onderneming na afronding van het BSP-programma en na het aangaan van een vast dienstverband de BSP-subsidie van f 10 000,-. De subsidie kan dus ten hoogste f 15 000,- bedragen.

Voor deelnemers die vallen onder de jeugdschalen vindt een leeftijdsafhankelijke korting plaats op de subsidie. De subsidiebedragen zijn dan als volgt:

Leeftijd	Subsidie	Premie vast dienstverband
17 jaar	f 1 750,-	f 1 750,-
18 jaar	f 3 000,-	f 3 000,-
19 jaar	f 3 500,-	f 3 500,-
20 jaar	f 4 000,-	f 4 000,-
21 jaar e.o.	f 5 000,-	f 5 000,-

Voor deze deelnemers is instroom in het BSP niet mogelijk.

Aanvraagprocedure voor subsidie van een werkgelegenheidsplan

Verzoeken voor een subsidie ten behoeve van een werkgelegenheidsplan dient de werkgever in te dienen bij het Bestuur van de Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Vleeswarenindustrie. Vorengenoemd Bestuur beoordeelt de aanvraag en kent de subsidies toe. De verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden als bedoeld in deze bijlage dient schriftelijk bij het Bestuur te worden ingediend, en wel uiterlijk vóór 1 april 1998 resp. 1999. Het Bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven, waaraan de bij de subsidie-aanvraag mee te zenden begroting dan wel de schriftelijke verantwoording dient te voldoen. Op beslissingen van het Bestuur omtrent de subsidie-aanvraag kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Voorwaarden voor deelname

Deze regeling geldt voor alle ondernemingen waarop de werkingssfeer van de CAO voor de Vleeswarenindustrie van toepassing is.

- De doelgroep bestaat uit werkzoekenden die langer dan zes maanden werkloos zijn.
- De vacature betreft geen functie die in de zes maanden voorafgaand aan de plaatsing is komen te vervallen als gevolg van een reorganisatie.
- De werkgever beschrijft de functie van de werkervaringsplaats.
- De werkgever sluit met de deelnemer een arbeidsovereenkomst die valt onder de werkingssfeer van de CAO voor de Vleeswarenindustrie.
- De overeenkomst heeft een duur van zes maanden (voor een werkervaringsplaats als voorschakelvoorziening, variant 1) of een duur van twaalf maanden (voor een werkervaringsplaats voor andersoortige functies, variant 2).
- Voor deelnemers die in een jeugdschaal zijn ingedeeld, vindt een leeftijdsafhankelijke korting op de subsidie plaats.
- Het aantal deelnemers waarvoor een bedrijf subsidie kan aanvragen, bedraagt maximaal 10% van het totale personeelsbestand.
- De proeftijd bedraagt twee maanden.
- Indien de werkgever of de werknemer het contract tijdens de proeftijd verbreekt, vervalt het recht op subsidie.
- Indien de arbeidsovereenkomst vóór voltooiing van de overeengekomen contracttijd wordt verbroken, ontvangt de werkgever subsidie naar rato.
- De deelnemer ontvangt een salaris conform schaal A bij 0-functiejaren, op basis van de CAO voor de Vleeswarenindustrie.
- De plaats en tijd van de opleiding bepaalt de werkgever in overleg met het opleidingsinstituut.
- De werkgever heeft de werkervaringsplaats gemeld bij de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, en deze heeft geen bezwaar kenbaar gemaakt.
- Het Vormingsfonds kent per deelnemer maximaal éénmaal subsidie

Vleeswarenindustrie 1997/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

toe. Bij een werkervaringsplaats als voorschakelvoorziening heeft de toekenning plaats aan het einde van de contractperiode. Als het gaat om een werkervaringsplaats voor andere functies, ontvangt de werkgever na zes maanden de eerste betaling van f 2 500,-. Aan het einde van de contractperiode betaalt het Vormingsfonds de resterende subsidie.

- De werkgever zorgt voor begeleiding. Om het inwerkproces zo goed mogelijk te laten verlopen, benoemt de werkgever een vaste begeleider. Deze persoon is verantwoordelijk voor:
 - * de introductie van de medewerker in het bedrijf;
 - * het inwerken van de medewerker;
 - * de voortgang in het functioneren van de medewerker.
- Eens per twee maanden voert de werkgever/begeleider met de externe begeleider een gesprek over de voortgang. Tevens voert de externe begeleider met de deelnemer een gesprek over de voortgang.
- Bij een werkervaringsplaats als voorschakelvoorziening garandeert de werkgever de deelnemer doorstroming naar het JWP of BSP. Inherent hieraan is het aanbieden van een vast dienstverband. Bij werkervaringsplaatsen voor algemeen ondersteunende productiefuncties heeft de werkgever de intentie de deelnemer na afloop van de werkervaringsperiode in vaste dienst te nemen. Dit sluit niet uit dat de deelnemer toch doorstroomt naar het JWP of BSP, en de werkervaringsplaats dus benut als voorschakelvoorziening.
- De werkgever dient een schriftelijke aanvraag voor subsidie in bij het Bestuur van de Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Vleeswarenindustrie. Na toetsing van de aanvraag kent het Bestuur de subsidie toe volgens het geldende reglement. De werkgever ontvangt subsidie tot en met de maand, waarin de deelnemer de werkervaringsplaats heeft verlaten.
- De werkgever verplicht zich tot het leveren van de benodigde gegevens aan het Bestuur. Dit gebeurt door het invullen van een standaardformulier.
- In gevallen waarin het subsidiereglement niet voorziet, beslist het Bestuur. Bij interpretatieverschillen kan het Bestuur door werkgever en werknemer in gezamenlijkheid om een bindende uitspraak worden gevraagd. Dit laat onverlet de mogelijkheid voor werkgever en werknemer het geschil voor te leggen aan de rechter.

3. Opleidingsplannen

Ten behoeve van de bevordering van de doorstroom van zittende werknemers zal de werkgever binnen het werkgelegenheidsplan aangeven welke opleidingen hiervoor in aanmerking komen. Voor opleidingsplannen geldt een eenmalige subsidie van 25% van de kosten van een opleidingsplan, tot maximaal 0,2% van de loonsom die

geldt voor de berekening van de VUT-bijdrage in 1997 resp. 1998. Opleidingsplannen kunnen deel uitmaken van de werkgelegenheidsplannen op ondernemingsniveau. Het Vormingsfonds legt jaarlijks rekening en verantwoording af over de besteding van de subsidiegelden.

Aanvraagprocedure

Verzoeken voor een subsidie ten behoeve van een opleidingsplan dient de werkgever in te dienen bij het Bestuur van het Vormingsfonds Opleiding Werknemers Vleeswarenindustrie (Secretariaat VÖWV, Postbus 568, 2003 RN Haarlem) en wel binnen de periode 1 april 1997 en 31 maart 1999. Bij de aanvragen dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden meegezonden. De subsidieverstrekking is ter beoordeling van het Bestuur. Vorengenoemd Bestuur beoordeelt de aanvraag en kent de subsidies toe en is eindverantwoordelijk voor de besteding van de gelden.

Financiële verantwoording

Het Bestuur voert een en ander uit namens het Vormingsfonds. Deze gedelegeerde bevoegdheid wordt uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het Bestuur van het Vormingsfonds. Jaarlijks wordt, uiterlijk per 31 december, door de secretaris-penningmeester een verslag opgemaakt betreffende de gang van zaken en het gevoerde beheer. Eventueel niet-gebruikte gelden zullen worden gerestitueerd aan het fonds.

Vleeswarenindustrie 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII

PREMIETABEL „WAO-HIAATVERZEKERING”

In onderstaande tabel zijn de premiepercentages weergegeven zoals die gelden per 1 januari 1997. Per leeftijdscategorie geldt een uniform tarief over het salaristraject (tot f 76.842,62) boven de franchise.

Voor werknemers van 22 jaar en ouder geldt een franchise ter hoogte van het wettelijk minimumloon voor volwassenen (23 jaar) op jaarbasis. Voor jongeren is de franchise afgeleid van minimum jeugdloon. Een 17-jarige die ziek wordt en op 18-jarige leeftijd in de WAO terechtkomt, ontvangt een WAO-uitkering van tenminste 70% van het minimumloon voor een 18-jarige. Dit betekent dus dat voor een 17-jarige een franchise wordt gehanteerd ter grootte van het minimum jeugdloon voor een 18-jarige.

De premietabel luidt als volgt:

Leeftijd	Premie %	Leeftijd	Premie %	Leeftijd	Premie %
16	1,89	31	3,14	46	2,83
17	1,98	32	3,09	47	2,58
18	2,05	33	3,16	48	2,46
19	2,14	34	3,21	49	2,33
20	2,23	35	3,27	50	2,18
21	2,30	36	3,31	51	2,00
22	2,39	37	3,21	52	1,57
23	2,48	38	3,24	53	1,38
24	2,57	39	3,25	54	1,17
25	2,65	40	3,25	55	0,96
26	2,74	41	3,23	56	0,74
27	2,83	42	3,09	57	0,05
28	2,90	43	3,04		
29	2,99	44	2,99		
30	3,06	45	2,91		

Leeftijd	Franchise	Leeftijd	Franchise
16	f 11 180	20	f 20 520
17	f 12 878	21	f 24 058
18	f 14 860	22	f 28 304
19	f 17 407	23	f 28 304

III. 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 II 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.

IV. Indien en voor zover de onder II 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.

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

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

's-Gravenhage, 14 november 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.