



Vleessector 2026 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 maart 2026 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleessector

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van VleesNL mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: VleesNL;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV.

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:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1a Werkingsfeer

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

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

Artikel 1b Definities

1. In deze cao worden de volgende definities gehanteerd:
 - a. Onder 'onderneming in de vleessector' wordt verstaan:
Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, welke zich bezighoudt met een of meerdere van de volgende werkzaamheden:
 - slachten van dieren met uitzondering van pluimvee, wild en konijnen;
 - afsnijden of anderszins bewerken van geslachte dieren (m.u.v. pluimvee, wild en konijnen);
 - bewerken van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;
 - verhandelen van vlees of ongesmolten dierlijke vetten;Niet onder de cao Vleessector vallen:
 - slachten, afsnijden of anderszins bewerken van pluimvee, wild en konijnen;
 - werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van darmen;
 - werkzaamheden die uitsluitend bestaan uit het verhandelen, be- of verwerken van niet voor menselijke consumptie bestemde organen. (NB: al het andere dan darmen en niet voor menselijke consumptie bestemde organen is vlees in het kader van deze cao, zo ook bv. Koppen en huiden);
 - ondernemingen zonder productiebewerkings- of verwerkingsfuncties.
 - b. Die onderneming, of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan bovenstaande worden verricht wordt, indien meer cao's van toepassing kunnen zijn, gerangschikt onder de cao van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort.

2. Onder 'inleenbedrijf in de sector' wordt verstaan:
 - a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector in de zin van lid 3 van dit artikel, die in de regel een of meer van zijn werknemers arbeid laat verrichten binnen ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming met die ondernemingen, niet zijnde een uitzendbedrijf in de sector.
 - b. Onder inleenbedrijf in de sector wordt niet verstaan: de rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor minder dan 50% van de totale loonsom werknemers in ondernemingen in de vleessector zoals bedoeld in artikel 1b lid 1 tewerkstelt.
 - c. Onder inleenwerk worden onder andere de volgende werkzaamheden verstaan: slachten of afsnijden of bewerken of uitbenen of verder veredelen van (geslachte) dieren of onderdelen daarvan.
3. Onder 'uitzendbedrijf in de sector' wordt verstaan:
 - a. De rechtspersoon of natuurlijke persoon die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom uitzendkrachten ter beschikking stelt van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel op basis van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek.
 - b. Onder uitzendbedrijf in de sector wordt echter niet verstaan het uitzendbedrijf dat aan de volgende cumulatieve vereisten voldoet:
 - De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, en
 - De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 25% of meer van de loonsom betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van onderhavige cao omschreven, en
 - De werkgever zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, en
 - De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de cao voor de Vleessector, en
 - De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.
4. Onder werkgever wordt verstaan:

De rechtspersoon of natuurlijke persoon die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 1, 2 en 3 van dit artikel.
5. Onder werknemer wordt verstaan:

Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.
6. Flexibele arbeidskracht (niet vallend onder lid 5):
 - a. Hieronder moeten worden begrepen:
 - Uitzendkracht: dit is een arbeidskracht in dienst van ondernemingen die activiteiten verrichten op het terrein van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, anders dan in artikel 1b lid 3 onder a.
 - Inleenkracht: dit is een arbeidskracht die te werk wordt gesteld door, of door bemiddeling van, inleenbedrijven anders dan in artikel 1b lid 2 onder a.
 - b. Op de uitzendkracht en inleenkracht, genoemd onder a, zijn de bepalingen op het terrein van lonen, vergoedingen en arbeidstijden (daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen) van deze cao van toepassing.
8. Vaste Commissie:

Door partijen bij deze cao ingestelde commissie, die een aantal in deze cao en het daarbij behorende Reglement vermelde taken heeft.
9. Functieniveau:

Een aantal in bijlage I van de cao gedefinieerde activiteiten, die binnen een loongroep zijn ingedeeld.
10. Loongroep:

Een aantal opeenvolgende bruto loonbedragen, betrekking hebbende op activiteiten in de productieafdelingen en op activiteiten ten behoeve van de productie.
11. Loonstructuur:

De structuur, die wordt gevormd door de functieniveaus en de loongroepen.



12. a. Basisloon:
Loon genoemd in de bij deze cao behorende loontabel (zie bijlage II).
- b. Basisuurloon:
1/144 van het basis vier wekenloon.
- c. Basis vier wekenloon:
Loon genoemd in de bij deze cao behorende loontabel (zie bijlage II). Dit loon wordt bij iedere cao verhoging opnieuw vastgesteld met twee decimalen achter de komma.
- d. Basis maandloon:
Het basis vier wekenloon*13/12.
13. Ploegenarbeid:
- Het betreft 2 of meer groepen van onderscheidende werknemers.
 - Er moet sprake zijn van het daadwerkelijk overdragen van werkzaamheden.
 - Overlap van diensten is maximaal 1 uur per dienst.
 - De diensten dienen afwisselend te zijn en elkaar op te volgen.
 - De diensten bestrijken regelmatig en systematisch ongunstige uren.
 - Werknemers moeten alle voorkomende diensten in het ploegenrooster in regelmaat draaien.
14. Dienstrooster:
Dit is een door de werkgever wekelijks uiterlijk op donderdag voorafgaande aan de nieuwe werkweek opgesteld en aan de werknemer kenbaar gemaakt indicatief overzicht waarop per werknemer is vermeld op welke tijdstippen arbeid moet worden verricht.
15. Partner:
- de echtgenoot of echtgenote van de werknemer;
 - de bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer;
 - de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding heeft; dit dient te blijken uit een notariële samenlevingsovereenkomst of uit de indeling bij de inkomstenbelasting.
16. Cao bedragen:
Alle in deze cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen in euro's.
17. Inkomen:
Onder inkomen wordt in deze cao verstaan:
- Het overeengekomen vaste salaris, en
 - de vaste toeslagen al dan niet op grond van een overheidsbesluit, en
 - verdiensten op grond van een in de onderneming geldend beloningssysteem, en
 - ploegentoeslag, en
 - vaste toeslagen en uitkeringen gebaseerd op deze cao waaronder overwerktoeslag en vakantietoeslag.
- Buiten beschouwing blijven reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding alsmede gratificaties, uitkeringen krachtens winstdelingsregelingen en soortgelijke emolumenten.
18. Minimum cao:
De cao Vleessector is een minimum cao. Afwijking ten gunste van de werknemer is toegestaan.
19. Vakvolwassen werknemer:
Een werknemer van 19 jaar of ouder, dan wel jonger dan 19 jaar die is ingedeeld in functieschaal D of hoger.

Artikel 2 Toepassing cao Vleessector

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

- bewakingspersoneel
- administratief personeel
- leidinggevend personeel
- verkoopkundig personeel
- hoger technisch personeel

voor zover hun loon exclusief toeslagen meer bedraagt dan het loon genoemd in Loonniveau F, functieperiodiek 11 van deze cao.

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

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

De definitie van chauffeur binnenland en chauffeur buitenland is opgenomen in artikel 21.



HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3 Arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

Iedere arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 4 Proeftijd

1. Er geldt een proeftijd van twee maanden voor arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer. Deze termijn kan in de individuele arbeidsovereenkomst worden verkort.
2. Geen proeftijd zal gelden als:
 - a. Met dezelfde werknemer binnen 3 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
 - b. De werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst al een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had bij de werkgever.
 - c. De werknemer direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest als uitzendkracht bij de werkgever.

Artikel 5 Afroep contracten en stagiaires

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

Artikel 6 Deeltijdarbeid

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

Artikel 7 Einde arbeidsovereenkomst door opzegging

1. De arbeidsovereenkomst neemt (conform art 7:672 lid 2 BW), behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek en behalve in geval van ontslag tijdens de proeftijd, voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst een einde door opzegging met inachtneming van de volgende termijnen: voor de werkgever :

Duur arbeidsovereenkomst	opzegtermijn
Minder dan 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

voor de werknemer: 1 maand.

2. Voor commerciële en leidinggevende functies (salarisschaal F9 of hoger) kan een langere opzegtermijn worden bedongen. In dat geval zal de opzegtermijn voor werkgever gelijk zijn aan die van werknemer, of zoveel langer als uit toepassing van art 7:672 lid 2 Burgerlijk Wetboek volgt.
3. Opzegging dient zodanig plaats te vinden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de betalingsperiode.



Artikel 8 Ontslagbescherming arbeidsongeschikte werknemer

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

Artikel 9 Nevenwerkzaamhedenbeding

Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij de werkgever, is nietig tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden.

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

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

Artikel 11 Werkkleding

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

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSTIJD

Artikel 12 Arbeidstijd

1. De werkgever stelt met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden de arbeidstijden vast binnen de volgende grenzen.
2. Voor werknemers geldt een minimum wekelijkse rusttijd van hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur). Voorts geldt een minimum dagelijkse rust van 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur).
3. De arbeidstijd (structureel) bedraagt maximaal 9,5 uur per dienst, met een minimum van 32 en een maximum van 45 uur per week.
De standaard arbeidstijd bedraagt 36 uur per week conform deze cao. Werkgevers kunnen deze per (afdeling binnen een) bedrijf verhogen naar 38 uur per week, tegen volledige betaling van deze twee extra uren.
4.
 - a. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan de vakbonden, een rooster vaststellen van gemiddeld 160 uur per 4 weken. Hierdoor ontstaat in principe een 8-urige werkdag.
 - b. In geval van een afwijkend rooster worden de extra gewerkte uren boven de 36 uur per week voor de helft (t.w. 8 uur per 4 weken) door de werkgever op regelmatige basis vrij geroosterd. De werknemer kan voor aanvang van elk kalenderjaar een verzoek indienen om deze uren niet vrij te roosteren en op basis van een à la carte systeem te storten in een pensioenregeling of uit te betalen in de vorm van loon.
De andere helft van de uren wordt in betreffend kalenderjaar naar inzicht van de werkgever in overleg met de werknemer in perioden met een afwijkende seizoensmatige aanvoer-, productie- en/of afzetpatroon ingeroosterd.
 - c. De inroostering van deze ADV dagen is minimaal twee weken van te voren bij de werknemer bekend. Ook met betrekking tot deze uren kan werknemer het verzoek indienen deze in te brengen in het à la carte systeem.
 - d. Indien in een onderneming meer dan 30% inleenarbeid aanwezig is dan hebben de eigen werknemers de mogelijkheid een verzoek in te dienen om – volgens de hierboven genoemde voorwaarden – met een rooster van 5 maal 8 uur te gaan werken.
 - e. De waarde van een ADV dag is, zowel in tijd als in geld, gelijk aan die dag in het voor werknemer gebruikelijke individuele rooster. (zie artikel 38 lid 3).
 - f. ADV dagen kunnen niet worden 'meegenomen' naar een volgend jaar. Indien er dagen overblijven dienen deze te worden uitbetaald.
 - g. Bij arbeidsongeschiktheid geldt dat ingeroosterde ADV dagen niet worden gecompenseerd. Er kunnen nooit meer dagen vervallen dan opgebouwd kunnen worden in de betreffende maand,

tenzij deze zijn ingeroosterd in die betreffende (verzuim)periode.

- h. ADV kan opgenomen worden nadat ADV is opgebouwd, met uitzondering van vooraf ingeroosterde ADV dagen.
 - i. Bestaande afspraken tussen bedrijven en vakbonden blijven onverkort van kracht.
5. De bruto arbeidsduur op jaarbasis bij een voltijds arbeidsovereenkomst bedraagt:
 - De bruto arbeidsduur bedraagt, bij een 36-urige werkweek:
Het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,2 uren, dat is:
 - in 2026 1.879,2 uren.
 - De bruto arbeidsduur bedraagt, bij een 38-urige werkweek:
Het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,6 uren, dat is:
 - in 2026 1.983,6 uren.

De netto arbeidsduur op jaarbasis bij een volledig arbeidsovereenkomst bedraagt:
De bruto arbeidsduur verminderd met de vakantie-uren zoals bedoeld in artikel 40 lid 1 en verminderd met het aantal feestdagen zoals bedoeld in artikel 13 lid 1 voor zover deze feestdagen niet op een zaterdag of zondag vallen vermenigvuldigd met 7,2 uren bij een 36-urige werkweek en vermenigvuldigd met 7,6 uren bij een 38-urige werkweek.

 - De netto arbeidsduur bedraagt bij een 36-urige werkweek: in 2026 1.663,2 uren.
 - De netto arbeidsduur bedraagt bij een 38-urige werkweek: in 2026 1.775,6 uren.

Hierbij moet nog rekening gehouden worden met de rechten op betaald verlof toegekend in andere artikelen in deze cao.
Er wordt voor de snipper/vakantiedag evenveel uren afgeschreven als het rooster lang was op die betreffende dag.
6. De arbeidstijd bij overwerk (incidenteel) bedraagt maximaal 11 uur per dienst, 50 uur per week, en gemiddeld 45 uur per week per 4 weken (180 uur).
7. Indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur) geldt een minimum rusttijd na nachtdienst die eindigt na 02.00 uur van 14 uur en een minimum rusttijd na een reeks nachtdiensten van 48 uur. De arbeidstijd (structureel) per nachtdienst bedraagt maximaal 8 uur. Het maximum aantal nachtdiensten is 10 per 4 weken en 35 per 13 weken, dan wel ten hoogste 20 uren arbeid verricht tussen 00.00 en 06.00 uur in elke periode van 2 achtereenvolgende weken. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is 5. De arbeidstijd bij overwerk (incidenteel) bedraagt maximaal 9 uur per nachtdienst en gemiddeld 40 uur per week per 4 weken (160 uur).
8. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 5,5 uur geldt een pauze (zijnde een tijdruimte van minimaal 1/4 uur) van een 1/2 uur.
 - Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur geldt een pauze van ¾ uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten.
 - Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 10 uur geldt een pauze van 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten.

De pauze vangt aan na afronding van alle eventuele tussentijdse hygiënische handelingen en eindigt voor aanvang van alle eventuele tussentijdse hygiënische handelingen.
9. De zaterdag kan voor alle bedrijfsactiviteiten vanaf de 2e snit als normale werkdag worden ingeroosterd. Nadat instemming is verkregen van de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan de vakbonden, op het rooster wordt het werkgeversvoorstel ter toetsing op de relevante cao-bepalingen aan het Fonds Collectieve Belangen Vleessector voorgelegd. Werknemers kunnen binnen een vijfdaagse werkweek in principe 1 maal per 4 weken, maar maximaal 13 weken per kalenderjaar, op zaterdag verplicht worden ingeroosterd. Werknemers kunnen wel op vrijwillige basis voor meer zaterdagen worden ingeroosterd.
Bedrijven dienen bij afwijking van de standaardregeling lokale afspraken te maken met vakbonden over locatie specifieke wensen (frequentie, toeslag en/of aard van de bedrijfsactiviteiten).
Bestaande afspraken tussen bedrijven en vakbonden blijven onverkort van kracht.
10. Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging met inachtneming van het bepaalde in artikel 13 lid 2 daarmee instemt. Tevens zal er melding aan de vakbonden plaatsvinden.
11. Voor werknemers van 16 of 17 jaar geldt in afwijking van c.q. in aanvulling op hetgeen in de vorige leden van dit artikel is bepaald, het volgende:
de wekelijkse rust bedraagt minimaal 36 uur per periode van 7 x 24 uur. De dagelijkse rust bedraagt minimaal 12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur is begrepen. Indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij. De



arbeidstijd (structureel en incidenteel) bedraagt maximaal 9 uur per dienst, 42 uur per week en gemiddeld 36 uur per week per 4 weken (144 uur), met een minimum van 32 en een maximum van 45 uur per week. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 4,5 uur geldt een pauze, zijnde een tijdruimte van minimaal 1/4 uur, van een 1/2 uur. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur geldt een pauze van ¾ uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten. Voor de toepassing van de normen uit dit lid geldt dat de schooltijd wordt gelijk gesteld met de arbeidstijd.

12. Werknemers met een contract van 32 uur en meer dienen minimaal een dagdeel te worden ingeroosterd (3,6; 4 of 4,5 uur afhankelijk van het rooster).
13. Voor medewerkers met wisselende diensten zal, uiterlijk op de donderdag 10 dagen voorafgaand aan de betreffende werkweek, een rooster voor informatieve doeleinden worden opgesteld.
14. Betaalde werktijd in het kader van hygiënehandelingen: de tijd gemoeid met tussentijdse hygiënische handelingen en hygiënische handelingen aan het einde van de dienst, waaronder wordt verstaan alle hygiënische handelingen aan gereedschappen en persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemer die in opdracht van de werkgever uitgevoerd dienen te worden, inclusief het wassen van de handen voor zover dit plaatsvindt direct bij het betreden of verlaten van de werkplek. Deze vergoeding kan zowel in tijd als in geld worden gewaardeerd.

Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen

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

HOOFDSTUK 4 SALARIS EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 14 Algemeen

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



5. Iedere vakvolwassen werknemer wordt in beginsel bij indiensttreding ingedeeld in functieperiodiek 0 van de voor zijn functieniveau geldende loongroep.

Artikel 15 Jeugdschalen

1. Voor werknemers tot 19 jaar die zijn ingedeeld in schaal B of C gelden de in bijlage II opgenomen jeugdschalen. Werknemers van 19 jaar of ouder worden ingeschaald in de reguliere loontabel.
2. De lonen van de jeugdschalen worden als volgt bepaald:

Leeftijd werknemer	Uurloon volgens de jeugdschaal
16 jaar	Bruto minimum (jeugd)uurloon voor een 18 jarige
17 jaar	Bruto minimum (jeugd)uurloon voor een 19 jarige
18 jaar	Bruto minimum (jeugd)uurloon voor een 20 jarige

De bedragen zoals gepubliceerd in de Staatscourant zijn leidend.

Artikel 17 Toekennen van functieperiodieken

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

Artikel 18 Tijdelijke waarneming

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

Artikel 19 Definitieve indeling in een hoger functieniveau

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

Artikel 20 Indeling in een lager functieniveau

1. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek.
 - a. De werknemer, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek, wordt ingedeeld in een lager functieniveau wordt volgens de daarbij behorende loongroep uitbetaald met ingang van de betalingsperiode, die volgt op de betalingsperiode, waarin de indeling in het lagere functieniveau heeft plaatsgevonden.
 - b. Het basisloon van deze werknemer wordt dan verlaagd met het verschil tussen de loongroepen bij functieperiodiek 0 van de twee functieniveaus dan wel zoveel meer als nodig is opdat het nieuwe basisloon van deze werknemer in overeenstemming is, met het eerstkomende lagere bedrag van de bij dat functieniveau behorende loongroep.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden.

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

Artikel 21 Beloning chauffeurs

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

Artikel 22 Aanpassing lonen

1. a. Per 1 mei 2025 worden de basislonen genoemd in de bij deze cao behorende loontabel en de feitelijke lonen, met uitzondering van de feitelijke lonen voor medewerkers die in B0 en B1 zijn ingeschaald, met 3,5% verhoogd.
 - b. Per 1 januari 2026 worden de basislonen genoemd in de bij deze cao behorende loontabel en de feitelijke lonen, met uitzondering van de feitelijke lonen voor medewerkers die in B0 en B1 zijn ingeschaald met 1,9% verhoogd.
- De B0 en B1 worden gedurende de looptijd van deze cao vastgesteld op het wettelijk minimum uurloon.
- In de loontabel in bijlage II zijn de basislonen inclusief de verhogingen opgenomen.
- Indien de lonen in het bedrijf niet zijn verhoogd, moet de verhoging doorgevoerd worden.
2. De pensioenopbouw van actieve werknemers wordt verhoogd conform het bepaalde in de pensioenregeling van de VLEP.

Artikel 23 Ploegendienst en beloning

1. Van ploegentoeslag is sprake indien ploegenarbeid wordt verricht.

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

Artikel 24 Inconveniëntentoeslag

1. De werknemer die werkzaamheden verricht in de productieafdelingen: afsnijderij, uitbenerij, vrieshuis, expeditie, zouterij of de inpakafdeling ontvangt een basistoelage van € 1,329 per gewerkte dag. Met ingang van 1 januari 2026 van bedraagt de toeslag € 1,42.
2. De werknemer die werkzaamheden verricht in de productieafdelingen: slachterij of in de stal ontvangt een basistoelage van € 2,36 per gewerkte dag. Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de toeslag € 2,40.
3. De werknemer die werkzaamheden verricht in de darmbewerking ontvangt een basistoelage van € 3,75 per gewerkte dag. Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de toeslag € 3,82.
4. Hij ontvangt een extra toeslag van € 1,41 per gewerkte dag indien per dag minimaal 4 uur wordt gewerkt in ruimten waar de temperatuur lager is dan 7°C. Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de toeslag € 1,43.
5. Hij ontvangt een extra toeslag van € 1,87 per gewerkte dag indien per dag minimaal 4 uur wordt gewerkt in ruimten waar de temperatuur lager is dan 0°C. Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de toeslag € 1,91.
6. Het naar binnen en buiten brengen van producten wordt in het kader van de leden 4 en 5 van dit artikel, geacht werk in deze ruimten te zijn.

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

1. De werknemer die werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 04.00 en 06.00 uur en/of tussen 19.00 en 22.00 uur ontvangt een toeslag van 17% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.
2. De werknemer die werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 04.00 uur ontvangt een toeslag van 35% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.
3. De werknemer die werkzaamheden verricht op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur ontvangt een toeslag van 37,5% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt. Afwijking ten nadele van de werknemer is alleen mogelijk op grond van het bepaalde in artikel 12 lid 9 van deze cao.
4. De werknemer die werkzaamheden verricht op zon- of feestdag tussen 00.00 en 24.00 uur ontvangt een toeslag van 80% op het basisuurloon, voor de tijd die in die periode wordt gewerkt.
5. Wanneer een ongunstig uur op maandag tot en met vrijdag tevens een overuur is, vervalt de toeslag op grond van lid 1 of 2 van dit artikel en wordt alleen de overwerktoeslag op grond van artikel 28, lid 3 uitbetaald.
6. Wanneer een ongunstig uur op zaterdag tevens een overuur is, moet naast de toeslag op grond van lid 3 van dit artikel tevens de overwerktoeslag op grond van artikel 28, lid 3 worden uitbetaald.
7. Wanneer op een zon- of feestdag wordt gewerkt wordt naast de toeslag op grond van lid 4 van dit artikel geen overwerktoeslag betaald.

8. De in de leden 1 t/m 4 van dit artikel genoemde toeslagen gelden niet indien de werknemer arbeid verricht in ploegdienst en een vergoeding ontvangt op grond van artikel 23 lid 2 en 3 van deze cao.
Zie bijlage III voor de ongunstige urenmatrix.

Artikel 26 25-jarig jubileum

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

Artikel 27 Eindejaarsuitkering

1. De werkgever kent de werknemer, met wie een onafgebroken dienstverband van tenminste twee maanden bestaat in de loop van december een uitkering toe van 2% van het in de voorafgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende inkomen zoals bedoeld in artikel 1b lid 17 van de cao. De eindejaarsuitkering wordt niet betaald over vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering zelf, alsmede de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
2. Wordt de arbeidsovereenkomst anders dan op grond van een dringende reden ex art. 7:678 Burgerlijk Wetboek beëindigd, dan wordt voor iedere maand van de arbeidsovereenkomst waarvoor deze uitkering nog niet is verstrekt 1/12 van deze uitkering gegeven.
3. Indien in een onderneming enigerlei regeling bestaat, niet zijnde een belastingvrije uitkering of een vleespakket, dan wordt de uitkering als bedoeld in lid 1 en 2 met deze uitkering verrekend.

Artikel 28 Overwerkvergoeding

1. De werknemer is verplicht om indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken voor korte tijd overwerk te verrichten.
2. Onder overwerk wordt verstaan: de uren die een werknemer op verzoek van de werkgever heeft gewerkt en die uitgaan boven:
 - a. Per dag
Meer dan 25% boven het geldende rooster voor die dag.
Daarbij geldt een maximum per dag. Alle uren boven deze grens gelden altijd als overwerk, ongeacht de 25%-regel en de contractuele arbeidsduur:
 - Bij een werkdag korter dan 9 uur: alle uren boven 9 uur per dag.
 - Bij een normale werkdag van 9 uur: alle uren boven 9,5 uur per dag.
 - b. Per week
Meer dan 25% boven het geldende rooster voor die week, na aftrek van de overuren per dag.
Daarbij geldt een maximum per week. Alle uren boven deze grens gelden altijd als overwerk, ongeacht de 25%-regel en de contractuele arbeidsduur:
 - Meer dan 42 uur per week.
 - c. Per kwartaal of 12 weken
Het aantal uren dat meer is gewerkt dan een kwart van de overeengekomen bruto arbeidsduur in het kalenderjaar.
Bij een periodebetaling (per 4 weken) wordt er na de 3e, 6e, 9e en 13e periode afgerekend.
Indien er afspraken zijn gemaakt over de zaterdag conform artikel 12 lid 9 dienen overuren na een maand of periode te worden afgerekend.
Van overwerk is sprake zodra aan een van de gedachtestreepjes wordt voldaan.
3. Voor overuren, ontstaan op maandag tot en met zaterdag, geldt een toeslag op het basisuurloon van 25%.
4. De werknemer die op zijn vrije dag wordt verzocht om diezelfde dag arbeid te verrichten, ontvangt een toeslag van 35% op het basisuurloon per gewerkt uur voor de eerste 2 uren. Voor de volgende uren ontvangt de werknemer een toeslag van 80% op het basisuurloon per gewerkt uur. Minimaal ontvangt de werknemer de vergoeding gelijk aan hetgeen hij verdiend zou hebben wanneer hij voor dezelfde uren op een eerder moment was ingepland.
5.
 - a. De uren die zijn overgewerkt, kunnen met de overwerktoeslag, geheel of gedeeltelijk in vrije tijd worden gecompenseerd, in overleg tussen de werkgever en de werknemer.
 - b. De uren, die zijn overgewerkt en de overwerktoeslag kunnen daartoe worden opgespaard tot halve of hele vrije dagen.



6. Werknemers van 55 jaar of ouder zijn niet verplicht om over te werken.

Artikel 29 Toeslag voor extra opkomst

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

Artikel 30 Toeslag EHBO-diploma

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

Artikel 31 Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 mei, sinds 1 mei van het vorig jaar 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft ten tijde van zijn aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni, recht op een vakantietoeslag die gelijk is aan 8% van zijn jaarinkomen.
2. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 van de cao. In uitzondering op deze definitie wordt voor de berekening van de vakantietoeslag bij dit artikel geen vakantietoeslag, geen eventuele winstdeling of gratificatie-uitkering meegenomen in het inkomen.
De vloer van het vakantiegeld van werknemers in de schalen B tot en met F is gekoppeld aan de vakantietoeslag, behorend bij het salarisniveau D, functieperiodiek 0.
3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer voor iedere maand die hij sinds 1 mei van het lopende of voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoeslag heeft ontvangen, recht op 1/12 van de vakantietoeslag.
4. Opdrachtnemers kunnen ervoor kiezen de vakantietoeslag gespreid per betalingsperiode uit te keren. In dat geval wordt de toeslag naar rato berekend over het verdiende inkomen in de betreffende periode. De uitbetaling van de vakantietoeslag moet op transparante wijze op de loonstrook worden vermeld, zodat duidelijk is welk deel van het loon als vakantietoeslag wordt aangemerkt.

Artikel 32 Overlijdensuitkering

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

Onder nagelaten betrekkingen worden in die volgorde verstaan:

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

Artikel 33 Betaalbaarstelling van het loon

1. Bij verrekening op grond van artikel 28 van de cao van 4 weken/1 maand kan de werknemer uiterlijk 4 werkdagen na afloop van de betalingsperiode beschikken over het loon.
Bij verrekening op grond van artikel 28 van de cao van 13 weken/3 maanden kan de werknemer uiterlijk 4 kalenderdagen na afloop van de betalingsperiode beschikken over het loon.
2. De werkgever dient op het tijdstip van de betaalbaarstelling aan de werknemer een loonstrook te verstrekken waarop duidelijk leesbaar is vermeld:
 - naam en bedrijfsnummer van de werknemer;
 - periode waarop de betaling betrekking heeft;
 - bruto loonbedrag, gespecificeerd naar de bedragen waaruit dit is samengesteld;
 - de gespecificeerde bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
 - het bedrag van het uurloon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht heeft;
 - de overeengekomen arbeidsduur;
 - type contract (of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan, en of sprake is van een oproepovereenkomst).
3. Wenst de werkgever over te gaan van een bestaand systeem van wekelijkse betaalbaarstelling

naar een systeem van betaalbaarstelling per 4 weken of per maand, dan moet de werkgever daarover vooraf overleg plegen met de vakbonden.

Artikel 34 Uitrui van arbeidsvoorwaarden

1. De uitzendonderneming/inlener, zoals bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de cao Vleessector en de werknemer werkzaam bij een werkgever als bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de cao kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het loon als bedoeld in hoofdstuk 4 van de cao Vleessector wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten ('doelen').
De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
 - a. Uitrui van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en tot 1 januari 2026 extra uitgaven van levensonderhoud. Onder extra uitgaven van levensonderhoud wordt limitatief verstaan:
 1. Extra uitgaven voor gas, water en licht;
 2. Extra uitgaven voor maaltijden;
 3. Opslagkosten voor het deel van de boedel dat de werknemer niet verhuist naar Nederland;
 4. Extra (niet-zakelijke) telefoonkosten;
 5. Cursuskosten voor het aanleren van de Nederlandse taal;
 6. (Extra) duurdere kosten ten opzichte van het woonland voor het doen van de aangifte van de inkomstenbelasting.
 - b. Bij uitruil van loon dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
 - c. Uitrui van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
 - d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken, dient gespecificeerd vermeld te worden op de loonstrook.
 - e. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de werknemer te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de arbeidsovereenkomst. In de (aanvulling op de) arbeidsovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de werknemer loon uitruilt en de afgesproken periode.
 - f. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het geldende wettelijk minimumloon.
 - g. Uitrui van loon en toeslagen als bedoeld in hoofdstuk 4 in deze cao, wordt beperkt tot een maximum van 30 procent van het loon als bedoeld in hoofdstuk IV van deze cao.
 - h. Een vrije vergoeding die in het kader van deze regeling wordt toegekend, blijft beperkt tot de daadwerkelijk gemaakte kosten. Een vrije verstrekking die in het kader van deze regeling wordt toegekend, zal worden gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.
 - i. Het bedrag van het loon dat de werknemer uitruilt voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de werkgever onbelast wil vergoeden of verstrekken.
2. De bepalingen in lid 1 gelden evenzeer voor werknemers die niet permanent in Nederland woonachtig zijn, echter met dien verstande dat zij in afwijking van de in de volgende leden van dit artikel opgenomen cao-bepalingen de uit die cao-bepalingen voortvloeiende rechten en plichten op alternatieve wijze kunnen worden vormgegeven. De waarde van de arbeidsvoorwaarden is voor deze werknemers gelijk aan de waarde van de arbeidsvoorwaarden van de overige werknemers. Voor zover in dit artikel wordt gesproken van 'de werknemer' wordt hiermee 'de niet permanent in Nederland woonachtige werknemer' bedoeld. De bepalingen in dit lid en de volgende leden gelden daarmee niet voor de overige werknemers.
3. De werkgever kan overeenkomen met de werknemer dat de navolgende arbeidsvoorwaarden maandelijks/periodiek in geld kunnen worden uitgekeerd aan de werknemer.
 - vier bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 40 van de cao Vleessector)
 - extra vakantiedagen wegens bereiken van bepaalde leeftijd (artikel 41 lid 3 van de cao Vleessector)
4. Het is de werkgever toegestaan het loon deels in natura te voldoen, met inachtneming van de beperkingen zoals opgenomen in lid 1 van dit artikel.

Artikel 34a WagwEu

Werknemers met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)

1. In overeenstemming met het bepaalde in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers

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

Het betreft de volgende gebieden:

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- het minimum aantal doorbetaalde vakantiedagen en extra vergoedingen in verband met vakantie;
- het minimumloon, bestaand uit:
 - het geldende periodeloon in de schaal;
 - de geldende arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode;
- toeslagen voor overwerk, verschoven uren en onregelmatigheid, waaronder feestdagtoeslag en ploegentoeslag;
- tussentijdse loonsverhoging;
- kostenvergoeding waaronder reiskosten en reistijdvergoeding, pensionkosten en andere noodzakelijke kosten voor uitoefening van de functie;
- periodieken;
- eindejaarsuitkeringen;
- extra vergoedingen in verband met vakantie;

Tot dit minimum wordt niet gerekend: aanvullende bedrijfspensioenregelingen, bovenwettelijke sociale zekerheids-aanspraken en vergoedingen boven het loon voor onkosten van de gedetacheerde werknemer voor reizen, huisvesting of voeding;

- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
 - gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of onlangs bevallen werknemers;
 - gelijke behandeling van mannen en vrouwen en andere bepalingen over niet-discriminatie;
 - voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden.
2. Wanneer de detachering meer dan twaalf maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter voor zijn gedetacheerde werknemers vanaf de dertiende maand alle verbindend verklaarde bepalingen die zijn neergelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op grond van het eerste lid, met uitzondering van de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen.
 3. De in het vierde lid genoemde termijn van twaalf maanden bedraagt achttien maanden indien de dienstverrichter, gedurende de laatste drie maanden van de periode van ten hoogste twaalf maanden waarin de detachering plaatsvindt, aan Onze Minister een gemotiveerde kennisgeving verstrekt, dat de in eerste instantie opgegeven vermoedelijke duur van de werkzaamheden zal worden overschreden tot ten hoogste achttien maanden. Wanneer de detachering in geval van verdere verlenging meer dan achttien maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter de in het vierde lid bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden vanaf de negentiende maand.
 4. Indien een gedetacheerde werknemer door de dienstverrichter wordt vervangen door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert, is de duur van de detachering de totale duur van de perioden van detachering van de afzonderlijke gedetacheerde werknemers gezamenlijk.
- Bijlage X is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 34b Inkomens- en huisvestingsgarantie

1. Werknemers, die:
 - a. werkzaam zijn voor inleen- of uitzendondernemingen vallend onder de cao voor de vleessector;
 - b. niet permanent in Nederland woonachtig zijn;
 - c. door, of in opdracht van de onderneming buiten Nederland zijn geworven en,
 - d. in Nederland of de grensstreek gehuisvest worden om in Nederland te werken in de vleessector, hebben recht op een huisvestingsgarantie en inkomensgarantie. Hieronder wordt niet verstaan de werknemer die grensarbeider is en zijn permanente thuisadres in België of Duitsland heeft en werkt in Nederland.
2. Huisvestingsgarantie: de huisvestingsgarantie houdt in dat de inleen- of uitzendonderneming de in lid 1 genoemde werknemers, mits deze voor het eerst voor werk bij die onderneming naar Nederland komen, na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een termijn bieden van 4 weken om in de woning te blijven wonen. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens de

arbeidsovereenkomst. De uitzendkracht voldoet de huurprijs wekelijks, tenzij vooraf anders is overeengekomen.

3. Inkomensgarantie: De inkomensgarantie houdt in dat de in het eerste lid genoemde werknemers, mits deze voor het eerst voor werk bij die onderneming naar Nederland komen, gedurende de eerste 2 maanden tenminste recht hebben op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum bruto (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren.
 - a. Indien voor aanvang van de werkzaamheden op verzoek van de werknemer een parttime arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen of een arbeidsovereenkomst met een looptijd van minder dan 2 maanden, heeft de werknemer recht op het voltijdsminimum bruto (jeugd)loon naar rato van het parttime percentage of de duur van het dienstverband. Zodra de werknemer meer uren werkt dan vooraf overeengekomen, heeft de werknemers alsnog recht op het voltijdsminimum bruto (jeugd) loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren.
4. De huisvestings- en inkomensgarantie vervallen indien de werknemer de arbeidsovereenkomst zelf beëindigt, of wanneer zich een situatie voordoet van disfunctioneren of verwijtbaar handelen door de werknemer.

Artikel 34c Aanbod arbeidsovereenkomst bij de opdrachtgever

1. Opdrachtgevers hebben de verplichting om (internationale) medewerkers die langer dan twee jaar op het bedrijf in een productiefunctie werkzaam zijn (al dan niet via verschillende bureaus), duurzaam in Nederland verblijven en in de directe omgeving eigen huisvesting hebben, een arbeidsovereenkomst aan te bieden tegen tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.
2. De opdrachtgever houdt bij welke flexkrachten, gedurende hoe lang en via welk bureau of welke bureaus op het bedrijf werkzaam zijn. Bij de vaststelling van de periode van twee jaar worden alle gewerkte perioden bij de opdrachtgever en werkzaamheden op dezelfde locatie bij diens rechtsvoorganger meegeteld plus genoten vakanties en afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid van maximaal 3 maanden per jaar. Na afwezigheid, al dan niet wegens vakantie of arbeidsongeschiktheid, van meer dan 3 maanden per jaar wordt de periode van twee jaar verlengd met de periode van afwezigheid.
3. Of de medewerker duurzaam in Nederland verblijft en in de directe omgeving eigen huisvesting heeft, kan blijken uit:
 - Het hebben van eigen, niet door een inleen- of uitzendbureau geregelde, gefaciliteerde of beheerde, huisvesting (huur of koop), waarbij de medewerker niet meer dan 45 minuten hoeft te reizen om van zijn huis bij het bedrijf te komen.
 - De medewerker beschikt over een eigen BSN.
 - De medewerker heeft een aantoonbare zorgverzekering.
 - De medewerker spreekt Nederlands of is bereid Nederlandse taal te volgen.
 - De medewerker is zelf verantwoordelijk voor vervoer naar het werk.

Artikel 35 Koffiegeld

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

HOOFDSTUK 5 VERLOF

Artikel 36 Behoud van loon bij verzuim

Het geregistreerd partnerschap en de geregistreerde partner in dit artikel worden gelijk gesteld aan het huwelijk en de echtgenoot.

1. De werkneemster heeft gedurende haar wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op doorbetaling van haar loon.
2. Voor de werknemer geldt in aanvulling op de Wet arbeid en zorg, dat hij met behoud van loon:
 - a. Bij eigen huwelijk 2 dagen en bij eigen ondertrouw 1 dag mag verzuimen, mits dat tenminste een week van te voren aan de werkgever bekend is gemaakt.
 - b. Bij het huwelijk van een van de ouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters en eigen kinderen, 1 dag mag verzuimen.
 - d. Bij zijn eigen 25- of 40 jarig huwelijksfeest, 1 dag mag verzuimen, bij 25, 40, 50, of 60 jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders, 1 dag mag verzuimen.
 - e. Bij overlijden van echtgenoot of echtgenote, eigen- of schoonkinderen en eigen- of schoonouders, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, mag

verzuimen, indien de werknemer aantoonbaar de begrafenis regelt. Anders geldt het bepaalde in artikel 36 lid 2 sub f.

- f. Op de dag van overlijden van grootouders, broers, zusters, schoonzusters en zwagers, gedurende 1 dag mag verzuimen, alsmede op de dag van de begrafenis of crematie.
 - g. Voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van niet inwonende broers en zusters, schoonzusters, zwagers, op de dag van de begrafenis of crematie mag verzuimen.
 - h. Daar waar in dit artikellid wordt gesproken over echtgenoot en de familiebetrekkingen van de echtgenoot, zijn deze bepalingen tevens toepasselijk op de levenspartner (of de geregistreerde partner) en diens familiebetrekkingen wanneer zich de in dit artikellid genoemde omstandigheden voordoen.
3. Bij vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf, dat niet buiten de arbeidstijd van de werknemer kan geschieden, mag de werknemer, de daarvoor vereiste tijd met behoud van loon verzuimen tot ten hoogste 2 uren tenzij de werknemer voldoende aan kan tonen dat deze tijd moest worden overschreden.
 4. De werknemer mag twee dagen per jaar met behoud van loon verzuimen bij verhuizing. De werknemer dient de verhuizing aan te kunnen tonen en op het nieuwe adres ingeschreven te zijn bij het bevolkingsregister.
 5.
 - a. De werknemer die lid is van een vakbond, verkrijgt op zijn verzoek en voor zover de werkzaamheden dat naar het oordeel van de werkgever toelaten, vrijaf met behoud van loon, tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van de vakbond.
 - b. De werkgever kan de kosten van deze dagen ten laste brengen van het algemene deel van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector. Daartoe dient hij een jaarafsluitende declaratie in te dienen bij het Secretariaat van dit Fonds.
 6. Onder loon wordt in dit artikel verstaan: het inkomensbegrip zoals verwoord in artikel 1b lid 17 van deze cao, met uitzondering van de overwerktoeslag.

Artikel 37 Arbeidstijdverkorting

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

Artikel 38 Onbetaald verlof en waarde van een betaalde vrije dag

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

Artikel 39 Arbeid en Zorg

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

- b. De werknemer heeft recht op zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van kind, partner of ouder.
- c. De werkgever dient de eerste 5 dagen van het zorgverlof de wettelijke vergoeding aan te vullen met 30% van het loon.
- d. De werknemer dient aannemelijk te maken dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met het bepaalde onder 2b.

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

1. De werknemer die op 1 mei sedert 1 mei van het vorige jaar, 12 maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, heeft recht op 172,8 uur vakantie met behoud van loon, bij een standaard 36-urige werkweek. Bij een 38-urige werkweek heeft de werknemer recht op 182,4 uur vakantie met behoud van loon.
2. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan de definitie zoals opgenomen in artikel 1b lid 17 met uitzondering van de overwerktoeslag. Artikel 7:639 BW is van toepassing.
3. De werknemer, die op 1 mei, de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft boven het in lid 1 genoemde aantal vakantie-uren, recht op 21,6 vakantie-uren extra.
4. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren waarop een werknemer recht heeft, van wie de arbeidsovereenkomst tenminste een maand heeft geduurd, wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden.
5. Voor de werknemer, die korter dan een maand in dienst is geweest, geldt een evenredige aanspraak op vakantie.

Artikel 41 Extra vakantie wegens langdurige arbeidsovereenkomst of bereikte leeftijd

Extra vakantie wegens langdurige arbeidsovereenkomst:

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

Extra vakantie wegens bereikte leeftijd.

3.
 - a. De werknemer van 50 jaar of ouder heeft recht op 14,4 extra vakantie-uren per jaar.
 - b. De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op 36 extra vakantie-uren per jaar.
 - c. De werknemer van 57,5 jaar tot 60 jaar heeft recht op 50,4 extra vakantie-uren per jaar.
 - d. De in dit lid onder a, b en c genoemde extra vakantierechten cumuleren niet met elkaar.
 - e. De werknemer van 60 jaar of ouder heeft recht op deelname aan de in artikel 42 opgenomen seniorenregeling en ontvangt daarnaast geen extra vakantiedagen wegens het bereiken van een bepaalde leeftijd.
4. De werknemer verkrijgt het recht op extra vakantiedagen wegens zijn leeftijd in het jaar dat de betreffende leeftijd wordt bereikt. Het recht op extra vakantie-uren wegens leeftijd cumuleert niet met het recht op extra vakantie-uren op grond van langdurig arbeidsovereenkomst. Heeft een werknemer aanspraak op zowel extra vakantie-uren op basis van zijn arbeidsovereenkomst als op basis van zijn leeftijd, dan gaat het hoogste recht voor.
5. Werknemers van 62, 63 en 64 jaar kunnen per jaar 5 dagen educatief verlof opnemen, mits zij tot hun 65e in dienst blijven en met een maximum van in het totaal 10 dagen verlof in drie jaar.

Artikel 42 Seniorenregeling

1. Werknemers van 60 jaar en ouder hebben recht om gebruik te maken van een van de twee mogelijkheden om de werkweek terug te brengen, namelijk:
 1. 80% werken voor 90% loon bruto en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premieverdeling tussen werkgevers en werknemers, of
 2. 90% werken, voor 100% loon bruto en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premieverdeling tussen werkgevers en werknemers.Het recht om deel te nemen gaat in per de 1e van de betalingsperiode waarbinnen de werknemer 60 jaar wordt.
Wisselen van regeling is toegestaan met ingang van 1 januari van een kalenderjaar. Werknemers die per 1 januari van het komende kalenderjaar willen overstappen naar een andere regeling dan

die van het lopende jaar, moeten dit uiterlijk vóór 1 oktober van het lopende jaar schriftelijk aan de werkgever melden.

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

Artikel 43 Opname van vakantie- en snipperuren

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

Artikel 44 Snipperuren

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

Artikel 45 Vakantie bij ziekte en ongeval

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

Artikel 46 Vakantierechten bestaande bij het einde van de arbeidsovereenkomst

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

Artikel 47 Verlof voor vorming en scholing

1. Na voorafgaand overleg met de werkgever kan voor vorming en scholing (met uitzondering van vorming en scholing in het kader van employability) maximaal 5 dagen verlof per jaar aan de werknemer worden gegeven.
2. De werkgever dient de werknemer bij het volgen van een functiegebonden opleiding 100% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen of buiten werktijd en bij het volgen van een gedeeltelijk functiegebonden opleiding 50% tegemoet te komen in de vergoeding van de opleidingskosten en de daaraan verbonden uren binnen werktijd. De werkgever kan een deel van de gemaakte opleidingskosten gerestitueerd krijgen van het scholingsfonds, onder de voorwaarden zoals opgenomen in het Subsidiereglement, welke als bijlage onderdeel uitmaakt van de cao Fonds Collectieve Belangen Vleessector.

HOOFDSTUK 6 VERZUIM, ARBO EN REINTEGRATIE

Artikel 48 Loonbetaling bij ziekte en ongeval

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

5. Arbeidsongeschikte werknemers die een uitkering krachtens de WAO ontvangen en die gedeeltelijk worden afgeschat en uitsluitend ten gevolge daarvan tevens een uitkering krachtens de WW ontvangen, behouden hun volledige aanvulling krachtens dit artikel.

Artikel 49 Verrekening WHK premie

De werkgever betaalt 75% en de werknemer 25% van de WHK-premie (zonder ZW-flex deel) met uitzondering van de rentehobbel die voor rekening van de werkgever is.

Artikel 51 WIA-Verzekering

1. De werkgever verzekert de werknemer met ingang van 1 januari 2008 voor arbeidsongeschiktheid in de categorie 35-80% conform de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve sectorverzekering.
2. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering welke de arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% verzekerd.
3. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in lid 1 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij het Georganiseerd Overleg, met dien verstande dat de door werkgever voorgestelde verzekering ten minste gelijkwaardig dient te zijn aan de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve verzekering. De vastgestelde collectieve verzekering wordt gepubliceerd op www.vleeswerkt.nl.
4. De premie voor de verzekering komt voor 50% voor rekening van de werknemer en voor 50% voor rekening van de werkgever. Indien de totale premie hoger is dan het premiepercentage zoals vastgelegd in de door het Georganiseerd Overleg vastgestelde collectieve verzekering, komt 50% van het volgens de collectieve verzekering geldende premiebedrag voor rekening van de werknemer. Het meerdere boven dit bedrag wordt volledig door de werkgever gedragen.
5. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden.

Artikel 52 Terugdringing ziekteverzuim

Vanaf de derde ziekmelding in één kalenderjaar is de werkgever gerechtigd om per ziekmelding één werkdag bij de ziek gemelde werknemer in te houden. Uitgezonderd zijn hierbij ziekmeldingen door bedrijfsongevallen die niet aan schuld van de werknemer zijn te wijten en ziekmeldingen van personen van wie bij de werkgever bekend is dat zij chronisch ziek zijn. Of er sprake is van chronisch ziek zijn dient de werknemer te onderbouwen met een deugdelijke verklaring van de bedrijfsarts dat er sprake is van een chronische ziekte. De werkgever faciliteert dat de werknemer een bezoek kan brengen aan de bedrijfsarts. De kosten van de bedrijfsarts komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 53 Overige rechten en verplichtingen bij ziekte

1. Indien na ziekmelding door een werknemer, door een controlerend arts wordt geconstateerd dat de werknemer arbeidsgeschikt is, heeft de werkgever het recht om de loonbetaling stop te zetten als de werknemer zijn werkzaamheden niet vervult. In deze kan door geen ander dan een arts arbeidsgeschiktheid worden vastgesteld. De werkgever is niet gerechtigd de loonbetaling te stoppen uitsluitend op grond van het feit dat een werknemer het toepasselijke reglement niet heeft nageleefd.
2. De werknemer die arbeidsongeschikt is moet zich houden aan de controlevoorschriften, dan wel de voorschriften die hieromtrent in de onderneming gelden voor zover zij met instemming van de OR zijn overeengekomen. Indien de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften gelden de sancties. Van voorschriften kan alleen worden afgeweken, wanneer de afwijkende voorschriften met instemming van de ondernemingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat geen zwaardere sancties mogen worden gesteld.
3. De arbodienst houdt een spreekuur waarin over gezondheid en arbo adviezen worden gegeven. De dienst helpt mee ziekteverzuim te voorkomen en adviseert over preventie.

Artikel 54 Arbobeleid

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

Artikel 55 Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

Medewerkers met een arbeidsongeschiktheid van 35% of minder

2. Werknemers die ten gevolge van een bedrijfsongeval arbeidsongeschikt zijn worden, zullen niet worden ontslagen maar blijven in dienst tot het moment dat zij eventueel extern zijn gereïntegreerd.
3. Gedurende de eerste twee jaar van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gelden de wettelijke regelgeving en de afspraken vastgelegd in de cao. Indien een interne of externe re-integratie niet mogelijk is en de werkgever heeft besloten een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV werkbedrijf, zal hiervan melding worden gedaan aan het Georganiseerd Overleg.
4. Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en intern gereïntegreerd worden en ten gevolge hiervan in een lagere functie worden geplaatst, ontvangen het salaris dat bij deze indeling hoort. Gedurende een periode van 4 jaar zal het verschil van het oude en nieuwe salaris worden aangevuld op basis van het volgende schema: 1e jaar 100%, 2e jaar 75%, 3e jaar 50%, 4e jaar 25% en vervolgens 0%.

HOOFDSTUK 7 COLLECTIEVE REGELINGEN

Artikel 57 SNA inclusief Wtta module en SNF certificering

1. Definities

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

2. SNA certificering

- a. De opdrachtgever is verplicht om gebruik te maken van opdrachtnemers die NEN 4400-1 en/of NEN 4400-2 gecertificeerd zijn. Per 1 januari 2026 moeten deze opdrachtnemer tevens zijn aangemeld voor de vrijwillige Wtta-module van de SNA. De daadwerkelijke controle op deze module moet vóór 1 april 2026 hebben plaatsgevonden. Vanaf 1 april 2026 mag er niet meer worden gewerkt met opdrachtnemers die niet op de vrijwillige Wtta-module zijn getoetst. Opdrachtnemers die op grond van artikel 1b leden 2 en 3 onder de cao Vleessector vallen dienen te voldoen aan NEN 4400-1, per 1 januari 2026 te zijn aangemeld voor de vrijwillige Wtta-module en voor 1 april 2026 te zijn getoetst op deze module. Opdrachtnemers die niet aan dit vereiste voldoen mogen na 1 april 2026 geen personeel meer ter beschikking stellen aan opdrachtgevers.
- b. De opdrachtgever stelt het Fonds Collectieve Belangen Vleessector op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal ingeleende medewerkers, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de opdrachtnemers bij wie zij in dienst zijn.
- c. De opdrachtgever is gehouden op schriftelijk verzoek van sociale partners in de vleessector, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat artikel 57 lid 2 sub a en sub b van de cao correct is nageleefd.
- d. Indien de opdrachtgever niet aantoont dat dit artikel getrouwelijk is nageleefd, is de opdrachtgever ten opzichte van sociale partners schadelijktig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet cao. Partijen bij de cao dragen daartoe hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet cao ten aanzien van alleen dit artikel over aan Fonds Collectieve Belangen. Sociale partners dragen de door hen ontvangen schadevergoeding af aan Stichting Fonds Collectieve Belangen Vleessector.
- e. De forfaitaire schadevergoeding (S), zoals genoemd in lid 2 sub d van dit artikel wordt als volgt berekend:
$$S = A \div 52 \times W$$
waarin A = de laatste voor de betrokken werkgever vastgestelde jaarlijkse premieafdracht Fonds Collectieve Belangen Vleessector (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan 0,7% van de jaarlijkse loonsom in de onderneming (omgerekend in euro), of bij gebreke daarvan een door het Fonds forfaitair vast te stellen bedrag, gebaseerd op een schatting van de laatstelijk voor de betrokken werkgever veronderstelde premieafdracht Fonds Collectieve Belangen Vleessector (omgerekend in euro), met dien verstande dat A ten minste € 2.600,- zal bedragen.
W = het aantal weken dat de werkgever in gebreke blijft.

3. SNF certificering

1. De opdrachtgever is verplicht om daar waar opdrachtnemers de huisvesting voor één of meer werknemers verzorgen gebruik te maken van opdrachtnemers die SNF gecertificeerd zijn.
2. De opdrachtgever dient zich ervan te vergewissen dat de huisvestingslocatie (op adresniveau)



waar werknemers die voor opdrachtgevers werken daadwerkelijk is meegenomen in de SNF controle.

Opdrachtnemers die op grond van artikel 1b leden 2 en 3 onder de cao Vleessector vallen en huisvesting voor één of meer werknemers verzorgen dienen SNF gecertificeerd te zijn.

Artikel 58 Pensioen

4. Indien een werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid van ouderschapsverlof, aanvullend ouderschapsverlof, geboorteverlof en/of aanvullend geboorteverlof vindt gedurende deze verlofperiode pensioenopbouw plaats op basis van de reguliere premieverdeling tussen werkgever en werknemer.
7. Werknemer van 60 jaar kunnen éénmalig een financieel advies laten opstellen door één van de onafhankelijke door sociale partners aangewezen partijen. De werkgever kan de kosten bij het Fonds Collectieve Belangen Vleessector declareren.

Artikel 59 Rechtsbescherming kaderleden

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

Artikel 61 Arbeidsvoorwaardenregeling Duurzame inzetbaarheid

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

Artikel 62 Employability

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

Artikel 63 EVC en Nederlands op de werkvloer

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

Artikel 64a Zware beroepen regeling (RVU regeling)

3. Voorwaarden met betrekking tot de deelname en uitvoering van de regeling zijn opgenomen in het Reglement Zwaar Werk Vleessector welke als bijlage is opgenomen bij de cao Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.



HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 65 Vaste commissie

1. Ter bevordering van de eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en ter voorkoming van geschillen omtrent de uitleg en toepassing daarvan, wordt door partijen een Vaste Commissie ingesteld.
2. De Vaste Commissie bestaat uit 6 leden en is paritair samengesteld en kan zich bij laten staan door een onafhankelijk voorzitter. Zij bepaalt haar werkwijze zelf en legt deze neer in een Reglement dat geacht wordt een integrerend onderdeel van deze cao uit te maken.
3.
 - a. Indien er tussen een werkgever en een werknemer een geschil ontstaat over de uitlegging dan wel toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wordt allereerst getracht door overleg tussen betrokkenen tot een oplossing te komen.
 - b. Komen betrokkenen in dit overleg niet tot een oplossing dan heeft degene die het geschil aan de rechter voor wil leggen de mogelijkheid eerst de Vaste Commissie om advies te vragen.
4. Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen van werkgevers of werknemers die menen dat de toepassing van één of meerdere bepalingen uit deze cao voor hem/haar/ hun om gegronde redenen onmogelijk dan wel onwenselijk is. De procedure, bevoegdheden, werkwijze, beoordelingscriteria en voorwaarden waaraan het dispensatieverzoek moet voldoen, zijn neergelegd in het Reglement Vaste Commissie, dat integraal onderdeel uitmaakt van deze cao.
5. Partijen bij deze overeenkomst die een rechterlijke uitspraak inzake de teksten en interpretatie van deze cao hebben gekregen, melden dit aan de Vaste Commissie.
6. Uitspraken van de Vaste Commissie met een wijdere strekking dienen te worden rondgestuurd aan de bedrijven die deze cao hanteren.

Artikel 66a Naleving en handhaving uitzend- en inleenbedrijven in de sector

1. De paritaire Commissie Verbeteren Positie Uitzendkrachten Vleessector genoemd in artikel 66b ziet er toe dat de bepalingen van de cao algemeen en volledig worden nageleefd door inleen- en uitzendbedrijven zoals bedoeld in artikel 1b lid 2 en 3 van de cao.
2. De commissie stelt onderzoeken in en kan de werkgever verzoeken schriftelijk aan te tonen dat de bepalingen van de cao Vleessector worden nageleefd.
3. Indien de commissie constateert dat de cao niet wordt nageleefd, kunnen partijen passende maatregelen treffen, waaronder het vorderen van achterstallig loon en schadevergoeding of het publiceren van de naam van de overtreder op vleeswerkt.nl.
4. Indien de commissie bij haar onderzoek stuit op problemen bij de praktische toepasbaarheid en/of onderlinge inconsistentie van bepalingen van de cao Vleessector, kan zij het gesignaleerde probleem voorleggen aan het Georganiseerd Overleg voor de Vleessector.
5. Voor onderzoeken geldt dat de paritaire commissie medewerking kan verzoeken van de opdrachtgever.
6. Partijen kunnen de uitvoering van toezicht en handhaving delegeren aan een daartoe aangewezen instantie of organisatie, mits deze beschikt over aantoonbare expertise en onafhankelijkheid.
7. Partijen zijn bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde werkwijze van de paritaire commissie.

Artikel 66b Commissie Verbeteren Positie Uitzendkrachten Vleessector

1. Er is een paritaire Commissie Verbeteren Positie Uitzendkrachten Vleessector.
2. De commissie bestaat uit ten minste één vertegenwoordiger namens FNV, één vertegenwoordiger namens CNV en twee vertegenwoordigers namens COV (VLEESNL). De commissie kan zich laten bijstaan door externe adviseurs.

5. Cao-partijen zijn bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde werkwijze van de commissie.

Artikel 67 Meldingsplicht aan vakbonden bij bedrijfsveranderingen

Naast het overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en rekening houdend met de positie van deze organen, neemt de werkgever rechtstreeks contact op met de bij deze cao betrokken vakbonden, indien de werkgever voornemens is plannen uit te voeren die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven. Met name indien dit aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich meebrengt. Onder plannen dienen in dit kader ook investeringsplannen te worden verstaan.

Artikel 69 Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

4. Op het moment van inwerkingtreden van deze cao bestaande rechtens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden worden door deze overeenkomst niet aangetast. Dit geldt voor afspraken die binnen het bedrijf buiten de cao om zijn gemaakt. Die afspraken die betrekking hebben tot de inhoud van het cao akkoord, vallen niet onder dit artikel. Bij geschillen zal de Vaste Commissie ingeschakeld worden.

BIJLAGE I FUNCTIENIVEAU-INDELING

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

Functieniveau B

In functieniveau B worden ingedeeld:

- a. Medewerkers die werkzaamheden verrichten, waarvoor een beperkte vakkennis en vaardigheid is vereist.
Enkele voorbeeldfuncties zijn:
 - Drijven, wegen brutogewicht, schoonmaken (materialen), transporteren van gesorteerde dieren en onderdelen, intouwen, stempelen, eenvoudige snijwerkzaamheden zoals ogen/oren uitsnijden, laden en lossen, verdoven en ophangen, machinaal afzwoerden, darmenpakket splitsen, enz.
- b. Medewerkers in opleiding in het kader van het opleidingsplan na de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst.

Functieniveau C

In functieniveau C worden ingedeeld:

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

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

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

Functieniveau D

In functieniveau D worden ingedeeld:

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

Enkele voorbeeldfuncties zijn:

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

Functieniveau E

In functieniveau E worden ingedeeld:

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

Functieniveau F

In functieniveau F worden ingedeeld:



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

BIJLAGE II: LOONTABEL CAO VLEESSECTOR

Op de volgende pagina's staan de loontabellen cao vleessector op basis van een 36-urige werkweek en op basis van een 38-urige werkweek.

Let op!: Sommige lonen in de tabellen kunnen op enig moment onder het wettelijk minimumuurloon (WMUL) liggen. Werknemers hebben echter minimaal recht op WMUL. Werkgevers dienen de loontabellen steeds naast het geldende WMUL te leggen en het hoogste bedrag te hanteren. Het WMUL wordt steeds verhoogd per januari en juli in enig jaar.

Ook voor werknemers die WMUL verdienen is het mogelijk om bij een vaste arbeidsduur per week een vast periodeloon af te spreken op basis van het WMUL. De gehanteerde formule is dan bij een periodeloon per maand: te verwachten arbeidsuren in een kalenderjaar / 12 maanden x WMUL. Per gewerkt uur dient steeds minimaal WMUL te worden uitbetaald.

Jeugdschalen

De jeugdschalen zijn van toepassing voor werknemers tot 19 jaar werkzaam in een functie die is ingedeeld in schaal B of C. Werknemers van 19 jaar of ouder worden ingeschaald in de reguliere salarisschaal. De bedragen zoals gepubliceerd in de Staatscourant zijn leidend.

Jeugdschalen functiegroep B en C per 1 januari 2026

leeftijd	Per uur
18 jaar	€ 11,77
17 jaar	€ 8,83
16 jaar	€ 7,36

Loontabel CAO Vleessector op basis van een 36-urige werkweek

inclusief verhoging:	1,90%														
Functie-															
perio- diek	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand	uur	4 weken	maand
0	WMUL	*	*	WMUL	*	*	WMUL	*	*	14,90	2.145,27	2.324,05	15,88	2.287,07	2.477,66
1	WMUL	*	*	WMUL	*	*	15,08	2.170,92	2.351,83	15,78	2.271,99	2.461,32	16,78	2.416,82	2.618,23
2	14,92	2.148,29	2.327,32	15,32	2.205,62	2.389,42	15,90	2.290,11	2.480,95	16,66	2.398,73	2.598,62	17,69	2.548,06	2.760,40
3	15,73	2.264,46	2.453,16	16,12	2.321,78	2.515,27	16,72	2.407,77	2.608,42	17,54	2.525,44	2.735,90	18,65	2.685,35	2.909,13
4	15,99	2.302,17	2.494,02	16,42	2.364,03	2.561,03	17,00	2.448,50	2.652,54	17,88	2.575,23	2.789,83	18,99	2.735,15	2.963,08
5	16,26	2.341,40	2.536,51	16,69	2.403,24	2.603,51	17,33	2.495,28	2.703,22	18,20	2.620,50	2.838,87	19,37	2.789,46	3.021,91
6	16,52	2.379,11	2.577,37	16,96	2.442,47	2.646,01	17,64	2.540,54	2.752,25	18,55	2.671,79	2.894,43	19,74	2.842,27	3.079,12
7	16,78	2.416,82	2.618,22	17,28	2.487,73	2.695,04	17,97	2.587,30	2.802,91	18,90	2.721,57	2.948,37	20,10	2.895,06	3.136,31
8				17,57	2.529,97	2.740,80	18,29	2.634,06	2.853,57	19,26	2.772,86	3.003,93	20,49	2.950,89	3.196,79
9				17,89	2.576,73	2.791,46	18,61	2.679,32	2.902,60	19,59	2.821,13	3.056,23	20,87	3.005,20	3.255,63
10										19,96	2.873,94	3.113,44	21,26	3.061,00	3.316,08
11													21,62	3.113,82	3.373,30
12													22,33	3.214,89	3.482,79

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

* Let op: Werknemers hebben minimaal recht op het wettelijk minimumuurloon (WMUL). Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten. De overheid stelt het WMUL vast. Ook voor werknemers die WMUL verdienen is het mogelijk om bij een vaste arbeidsduur per week een vast periodeloon af te spreken op basis van het wettelijk minimumuurloon (WMUL). De gehanteerde formule is dan bij een periodeloon per maand: te verwachten arbeidsuren in een kalenderjaar / 12 maanden x WMUL het minimum uurloon. Per gewerkt uur dient steeds minimaal (WMUL) te worden uitbetaald.



Loontabel CAO Vleessector op basis van een 38-urige werkweek

inclusief verhoging:		1,90%													
		B			C			D			E			F	
Functie-															
perio-	uur	4	maand	uur	4	maand	uur	4	maand	uur	4	maand	uur	4	maand
diek		weken			weken			weken			weken			weken	
0	WMUL	*	*	WMUL	*	*	WMUL	*	*	14,90	2.264,45	2.453,16	15,88	2.414,13	2.615,31
1	WMUL	*	*	WMUL	*	*	15,08	2.291,53	2.482,49	15,78	2.398,21	2.598,06	16,78	2.551,09	2.763,68
2	14,92	2.267,64	2.456,61	15,32	2.328,15	2.522,16	15,90	2.417,33	2.618,78	16,66	2.531,99	2.742,99	17,69	2.689,62	2.913,76
3	15,73	2.390,26	2.589,45	16,12	2.450,77	2.655,00	16,72	2.541,54	2.753,33	17,54	2.665,75	2.887,89	18,65	2.834,54	3.070,75
4	15,99	2.430,07	2.632,58	16,42	2.495,36	2.703,31	17,00	2.584,53	2.799,91	17,88	2.718,30	2.944,82	18,99	2.887,10	3.127,69
5	16,26	2.471,48	2.677,43	16,69	2.536,76	2.748,15	17,33	2.633,90	2.853,40	18,20	2.766,08	2.996,59	19,37	2.944,43	3.189,80
6	16,52	2.511,28	2.720,56	16,96	2.578,16	2.793,01	17,64	2.681,68	2.905,15	18,55	2.820,22	3.055,24	19,74	3.000,17	3.250,18
7	16,78	2.551,09	2.763,68	17,28	2.625,94	2.844,76	17,97	2.731,04	2.958,62	18,90	2.872,77	3.112,16	20,10	3.055,89	3.310,55
8				17,57	2.670,53	2.893,07	18,29	2.780,40	3.012,10	19,26	2.926,90	3.170,81	20,49	3.114,82	3.374,39
9				17,89	2.719,89	2.946,54	18,61	2.828,17	3.063,85	19,59	2.977,86	3.226,02	20,87	3.172,15	3.436,50
10										19,96	3.033,60	3.286,40	21,26	3.231,05	3.500,31
11													21,62	3.286,81	3.560,71
12													22,33	3.393,49	3.676,28

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

* Let op: Werknemers hebben minimaal recht op het wettelijk minimumuurloon (WMUL). Dit geldt ook voor uitzend- en inleenkrachten. De overheid stelt het WMUL vast. Ook voor werknemers die het WMUL verdienen is het mogelijk om bij een vaste arbeidsduur per week een vast periodeloan af te spreken op basis van het wettelijk minimumuurloon (WMUL). De gehanteerde formule is dan bij een periodeloan per maand: te verwachten arbeidsuren in een kalenderjaar / 12 maanden x WMUL het minimum uurloon. Per gewerkt uur dient steeds minimaal (WMUL) te worden uitbetaald.

BIJLAGE III BELONING VOOR ARBEID OP ALLE UREN

Beloning voor arbeid op alle uren Basisuurloon inclusief toeslag

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

BIJLAGE IV REGLEMENT VASTE COMMISSIE

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Vleessector



REGLEMENT VASTE COMMISSIE, EX ARTIKEL 1b LID 8 jo. ARTIKEL 65 CAO VOOR DE VLEESSECTOR

Artikel 1 Samenstelling Vaste Commissie

1. De Vaste Commissie bestaat uit 6 leden en is paritair samengesteld. De Vaste Commissie kan zich bij laten staan door een onafhankelijk voorzitter.
2. De werkgeversleden worden benoemd en ontslagen door de Centrale Organisatie voor de Vleessector (VleesNL). De werknemersleden worden benoemd en ontslagen door de CNV en FNV gezamenlijk.
3. Het Secretariaat van de Vaste Commissie wordt uitgeoefend door het Sociaal Secretariaat van de Centrale Organisatie voor de Vleessector (VleesNL).

Artikel 2 Taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie

De taken en bevoegdheden van de Vaste Commissie zijn:

1. De taken die de Vaste Commissie zijn opgedragen in de cao voor de Vleessector.
2. Het verlenen van voorafgaande goedkeuring van afwijkingen van het gestelde in de cao voor de Vleessector waaromtrent tussen werkgever en betrokken vakbonden overeenstemming bestaat.
3. Het doen van uitspraken naar redelijkheid en billijkheid in die gevallen, waarin geschillen zijn ontstaan over de toepassing en uitlegging van cao voor de Vleessector, of van een arbeidsovereenkomst, waarop deze cao van toepassing is, of geschillen over de toepassing van functiewaardering en de betrokken werkgever en/of de betrokken werknemer(s) daarom hebben gevraagd.
4. Het verlenen van dispensatie op verzoeken van een werkgever of werknemer, dan wel groepen van werkgevers of werknemers die menen dat de toepassing van één of meerdere bepalingen uit de cao voor de Vleessector voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk dan wel onwenselijk is.
5. De Vaste Commissie is met betrekking tot geschillen over de functieniveauindeling zoals bedoeld in Bijlage I bevoegd een adviescommissie in te stellen. Deze commissie bestaat uit twee functiewaarderingsdeskundigen, waarvan een lid van werkgeverszijde en een lid van werknemerszijde. Deze commissie zal de Vaste Commissie adviseren over een geschil betreffende functiewaardering. De Vaste Commissie zal dit advies in haar uitspraak overnemen.
6. De Vaste Commissie heeft de bevoegdheid dit reglement te wijzigen.

Artikel 3 Verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie

1. Een verzoek om een uitspraak van de Vaste Commissie, moet schriftelijk met redenen omkleed en met een duidelijk omschreven vordering worden gedaan aan het Sociaal Secretariaat, Postbus 61, 2700 AB Zoetermeer.
2. Degene die dit verzoek aan de Vaste Commissie heeft gericht, ontvangt een bevestiging van het Sociaal Secretariaat.
Van dit verzoek ontvangt de eventuele gedaagde partij, tegelijk met de leden van de Vaste Commissie, een afschrift, met het verzoek binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het Sociaal Secretariaat een afschrift aan de verzoekende partij zal toezenden.
3. Zo spoedig mogelijk, doch binnen drie maanden, nadat het verzoek om een uitspraak door het Sociaal Secretariaat is ontvangen, wordt dit door de Vaste Commissie behandeld.
4. De Vaste Commissie kan besluiten om een geschil ouder dan twee jaar niet ontvankelijk te verklaren. In het geval dat de cao voor de Vleessector volledig niet wordt toegepast in een bedrijf, staat rechtstreeks beroep op de rechter open.

Artikel 4 Behandeling van het verzoek door de Vaste Commissie

1. Partijen, die bij het verzoek zijn betrokken, kunnen door de Vaste Commissie worden opgeroepen evenals eventuele getuigen. Bij het niet verschijnen van degenen die zijn opgeroepen besluit de Vaste Commissie of de behandeling van, en de beslissing over het verzoek, toch plaatsvindt of wordt uitgesteld.
Indien de Vaste Commissie getuigen oproept, worden partijen hiervan tijdig in kennis gesteld. Brengt een van de partijen een getuige mee, dan dient de andere partij daarvan tijdig in kennis gesteld te worden onder vermelding van de naam van deze getuige.

2. Partijen zullen op hun verzoek door de Vaste Commissie worden gehoord. Zij krijgen van het tijdstip van de vergadering van de Vaste Commissie dan tijdig bericht.
3. Partijen kunnen zich zowel in het geval van lid 2, als in het geval van lid 3, door een advocaat of andere gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen.
4. Het Sociaal Secretariaat verzendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een week vóór de vergadering, aan ieder van de leden (en de plaatsvervangende leden) een afschrift van alle voor de vergadering benodigde stukken, alsmede zodanige verdere mededelingen als met het oog op de behandeling gewenst is.
5. Indien een lid van de Vaste Commissie verhinderd is de vergadering bij te wonen, geeft hij hiervan zo spoedig mogelijk kennis aan het Sociaal Secretariaat. Het lid dat verhinderd is, zorgt dan tijdig voor plaatsvervangende.
6. Indien zakelijke belangen van een (plv.-) lid verband houden met het te behandelen geschil, dan is dit (plv.-) lid gehouden van deelneming aan de behandeling van het geschil als lid af te zien en dit zo spoedig mogelijk te melden. Dit lid stelt zijn of haar (vaste) plaatsvervanger hiervan zo spoedig mogelijk in kennis.
7. Door het Sociaal Secretariaat wordt van de vergadering van de Vaste Commissie een verslag gemaakt. Nadat dit verslag door alle leden van de Vaste Commissie is goedgekeurd, kan het als weergave van de mening van de Vaste Commissie gelden bij een eventuele behandeling in rechte.

Artikel 5 Beoordeling van een verzoek door de Vaste Commissie

Bij de beoordeling van een verzoek zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 en lid 4 worden de volgende punten meegenomen:

- a. zijn bij de dispensatieverzoeker, i.c. een werkgever, bedrijfsspecifieke kenmerken aanwezig die een zwaarwegend argument vormen om tot dispensatieverlening over te gaan;
- b. leidt dispensatieverlening tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden;
- c. leidt dispensatieverlening tot het aantasten van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers;
- d. leidt dispensatieverlening tot het ontstaan dan wel mogelijk ontstaan van arbeidsonrust in de sector;
- e. leidt dispensatieverlening tot geen of verminderde naleving van de cao voor de Vleessector;
- f. leidt dispensatieverlening tot het niet meer civielrechtelijk kunnen handhaven van de cao voor de Vleessector;
- g. is op de dispensatieverzoeker een rechtsgeldige ondernemings-cao van toepassing;
- h. levert dispensatieverlening strijd op met wet- en regelgeving, gewoonte of algemeen gebruik;
- i. benoemt de dispensatieverzoeker bijzondere omstandigheden die het verlenen van dispensatie rechtvaardigen;
- j. voert de dispensatieverzoeker zaken aan die naar het oordeel van de Commissie als niet relevant moeten worden aangemerkt;
- k. de commissie kan aan een dispensatieverlening voorwaarden verbinden;
- l. het bepaalde in artikel 3, derde lid, en artikel 6, derde en vierde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 6 Uitspraak van de Vaste Commissie

1. Ieder lid, c.q. plaatsvervangend lid van de Vaste Commissie heeft een stem. Besloten wordt met meerderheid van stemmen.
2. Indien de stemmen staken, dan is geen besluit van de Vaste Commissie tot stand gekomen. De situatie blijft ongewijzigd waarop de meest gerede partij nadere stappen kan ondernemen.
3. De uitspraken van de Vaste Commissie zijn met redenen omkleed. Ter toelichting is een minderheidsstandpunt van een Commissielid toegestaan. Dit minderheidsstandpunt staat de uitspraak van de Vaste Commissie echter niet in de weg.
4. De uitspraak van de Vaste Commissie wordt belanghebbenden zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 4 weken na de behandeling, toegezonden.
5. De Vaste Commissie kan bij haar uitspraak een kostenvergoeding bepalen. Indien het een geschil betreft waarbij een adviescommissie als bedoeld in artikel 2 lid 5 van dit reglement is ingesteld, dan worden de kosten van deze commissie betaald door de in het ongelijk gestelde partij tenzij dit de werknemer is. De werknemer kan slechts in de kosten van deze commissie worden veroordeeld.

indien sprake is van kennelijk onredelijk gebruik van het procesrecht. Deze kosten zijn in de overige gevallen voor rekening van het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector.

BIJLAGE VIII REÏNTEGRATIE

Verplichtingen werkgever

Werkgevers in de vleessector moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. De werkgever biedt de werknemer die ziek (arbeidsongeschikt) wordt voor de bedongen arbeid, vervangende passende arbeid aan. Dit aanbod geschiedt schriftelijk. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
 - a. er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf of het concern waar het bedrijf onderdeel van uit maakt;
 - b. er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen;
 - c. de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
2. De arbeidsgehandicapte werknemer wiens arbeidsovereenkomst verbroken is, zal via een door partijen op te zetten elektronische sectorale vacaturebank op de hoogte worden gehouden van vrijgekomen vacatures, zowel binnen het eigen bedrijf als binnen andere bedrijven in de vleessector. Tot dat deze vacaturebank beschikbaar is, zal de werkgever de werknemer tot een termijn van maximaal twee jaar schriftelijk op de hoogte houden van vrijgekomen vacatures binnen het bedrijf.
3. In elk contract dient de verplichting te worden opgenomen dat tenminste eens per kwartaal (uiterlijk binnen 4 weken na afloop van het betreffende kwartaal) aan het bedrijf schriftelijk gerapporteerd zal worden over de volgende punten:
 - a. (externe plaatsing)
 - het aantal werknemers waarop deze diensten van toepassing zijn geweest;
 - het percentage geslaagde reïntegratietrajecten en de reden van niet geslaagde trajecten;
 - naar welke sector (cao gebied) geplaatst is
 - in wat voor soort arbeidsovereenkomst geplaatst is (WIW- of andere gesubsidieerde arbeidsplaats);
 - welke scholingstrajecten daarbij gevolgd zijn (duur, kosten, behaalde resultaten e.d.);
 - de duur en het type van het arbeidscontract waarin geplaatst is, ingedeeld volgens de volgende categorieën: met of zonder uitzendbeding, plaatsing voor 6 maanden, plaatsing tussen 6 en 12 maand en plaatsing tussen 12 maanden en langer.
 - b. (interne plaatsing)
 - het aantal werknemers waarvoor de functie is gewijzigd;
 - het aantal werknemers waarvoor de werkplek is aangepast;
 - het aantal plaatsingen gerubriceerd in vergelijkbaar, lager of hoger functieniveau.
 - c. (klachten)
 - het aantal klachten en de daarbij behorende redenen van werknemers inzake de uitvoering van het opdrachtgeverschapvoering van het opdrachtgeverschap.Indien de rapportage niet binnen drie weken na afloop van de bovengenoemde termijn is ontvangen, kan dit leiden tot beëindiging van het contract.
4. De werkgever zal de werknemer (die onder zijn verantwoordelijkheid t.a.v. inkoop reïntegratie behoort) tijdig en aantoonbaar (laten) informeren over doel en inhoud van het traject. Met name moet duidelijk worden wat de werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan werknemers gesteld mogen worden. Het contract tussen de werkgever en RIB is voor betrokken werknemer beschikbaar via de medezeggenschap- of personeelsvertegenwoordiging.
5. Het 'plan van aanpak' wat de werkgever verplicht is in overleg met de werknemer op te stellen bij dreigend langdurig verzuim (na 8 weken) zal onmiddellijk worden verstrekt aan de betrokken werknemer. De werkgever is verplicht aan het 'plan van aanpak' toe te voegen een opsomming van de rechten die werknemer heeft t.a.v. Second Opinions bij UWV en het recht op de kopie van het advies dat de Arbo-dienst opstelt als basis voor het 'Plan van Aanpak'. Bij een eventuele 'second opinion' moet de werkgever of diens bedrijfsarts altijd gehoord worden.
6. Het aangeboden traject dient in overleg met de werknemer tot stand te komen. Dit laat onverlet dat indien werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over de mogelijkheden tot herplaatsing bij de eigen werkgever, de betrokken werknemer alle mogelijkheden kan benutten die de wet hem biedt om herplaatsing bij de eigen werkgever te bewerkstelligen.
7. Werkgever zal werknemer een alternatief traject via een ander RIB aanbieden, indien zowel de werknemer als het door werkgever gecontracteerde oorspronkelijke RIB gezamenlijk hebben geconstateerd dat voortzetting van het afgesproken traject op grond van een vertrouwensbreuk niet zinvol meer wordt geacht. Beide partijen dienen hiertoe aan werkgever aan te tonen voldoende inspanning te hebben geleverd om deze vertrouwensbreuk te herstellen.

Verplichtingen Reïntegratiebedrijf

De bewuste reïntegratiebedrijven moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

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

Verplichtingen werknemer

De betrokken werknemers moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

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

BIJLAGE IX ARBEIDSVoorwaardenREGELING Duurzame Inzetbaarheid

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

1. **Employability**
 - a. Een werknemer kan één maal in de vijf jaar een verzoek voor bijdrage aan een loopbaanadvies indienen bij het sociaal secretariaat. De maximale vergoeding bedraagt € 750,-.
 - b. Een werknemer kan zolang hij in dienst is bij een werkgever in de Vleessector (dus ook tijdens een eventuele detachering) een verzoek voor bijdrage in scholingskosten in het kader van employability bij het sociaal secretariaat indienen. Uitgangspunt is dat de scholing een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. De bijdrage in de scholingskosten is maximaal € 1.000,- per twee jaar.
2. **Snuffelstage**
 - a. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die deelneemt aan het project en de bijeenkomsten in dat kader bijwoont, kan, mits de werkgever daarmee instemt, stage lopen bij een ander bedrijf teneinde kennis te maken met een ander beroep.
 - b. De snuffelstage dient te passen binnen een lokaal inzetbaarheids- of mobiliteitstraject.
 - c. De duur van de snuffelstage bedraagt maximaal 15 werkdagen (2 maanden) per jaar.
 - d. Werknemers kunnen één keer per jaar op snuffelstage met een maximum van totaal drie keer.
 - e. Tijdens de snuffelstage ontvangt de werknemer zijn reguliere bruto loon, met uitzondering van functie gerelateerde vergoedingen. Eventuele meer uren die tijdens de snuffelstage worden gemaakt komen niet voor vergoeding in aanmerking.
 - f. De werknemer ontvangt tijdens de snuffelstage een reiskostenvergoeding gebaseerd op de reiskostenregeling van de werkgever waarbij hij in dienst is.
 - g. De werknemer keert na de snuffelstage terug in zijn eigen werk, met behoud van alle rechten.
3. **Detachering**
 - a. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die kans heeft op een contract (voor onbepaalde tijd) elders, doch die eerst een contract voor bepaalde tijd krijgt aangeboden, kan teneinde deze periode te overbruggen tijdelijk worden gedetacheerd.
 - b. De duur van de detachering bedraagt:
 - i. voor werknemers van 30 tot en met 40 jaar: maximaal 6 maanden;
 - ii. voor werknemers van 41 tot en met 60 jaar: maximaal 1 jaar; iii voor werknemers van 61 jaar en ouder: maximaal 1,5 jaar.

Bovengenoemde periodes kunnen in overleg tussen detacheerder, werknemer en inlener met maximaal 6 maanden worden verlengd.

- c. Indien het totale bruto loon bij de nieuwe werkgever minder is dan het bruto loon exclusief functie gerelateerde vergoedingen bij de huidige werkgever ontvangt de werknemer een aanvulling tot dit loon volgens de onderstaande staffel:
- | | | |
|------|------------------------|----------------------------------|
| i. | 30 tot en met 40 jaar: | 1e 3 maanden aanvulling tot 100% |
| | | 2e 3 maanden aanvulling tot 80% |
| ii. | 41 tot en met 60 jaar: | 1e 4 maanden aanvulling tot 100% |
| | | 2e 4 maanden aanvulling tot 80% |
| | | 3e 4 maanden aanvulling tot 70% |
| iii. | 61 jaar en ouder: | 1e 6 maanden aanvulling tot 100% |
| | | 2e 6 maanden aanvulling tot 80% |
| | | 3e 6 maanden aanvulling tot 70% |
- d. De werknemer ontvangt tijdens de detachering een reiskostenvergoeding gebaseerd op de reiskostenregeling van de werkgever waarbij hij in dienst is minus de reiskostenvergoeding van de werkgever waar hij gedetacheerd is.
- e. Indien de detachering niet wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst kan de werknemer direct na de detachering terugkeren bij zijn oude werkgever, op dezelfde locatie, tegens het zelfde bruto salaris exclusief functie gerelateerde vergoedingen.* het betreft hier een 'werkgarantie'; géén 'baangarantie'
- f. Werknemers kunnen één keer in de twee jaar gedetacheerd worden.

4. Definitieve plaatsing

- a. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die zonder voorafgaande snuffelstage en/of detachering een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever aanvaardt kan, indien de betreffende arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt beëindigd zonder dat dit aan de werknemer kan worden verweten terug keren bij zijn oude werkgever, op dezelfde locatie en tegen hetzelfde salaris exclusief functie gerelateerde vergoedingen. Het betreft hier een 'werkgarantie'; géén 'baangarantie'.
- b. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die zonder voorafgaande detachering in het kader van dit project en na afstemming met de werkgever een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever aanvaardt heeft recht op de onder 3 sub c genoemde aanvulling.

5. Hardheidsclausule

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

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

BIJLAGE X

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

Werkingsfeer: artikelen 1a, 1b en 2 Arbomaatregel: artikel 11

Arbeidstijden: artikelen 12 en 13

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

Verlof: artikelen 36, 38 tot en met 46

Gezondheid en veiligheid op werk: artikelen 53, 54 en Bijlage VIII Overige: artikelen 57, 59, 65, 66

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 augustus 2026.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin



onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 september 2026 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 17 maart 2026

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Collectieve arbeidsovereenkomsten,
P.S. Nanhekan*