

Voorwoord

Dit voorlichtingsboekje is bedoeld om alle werkgevers en werknemers in het slagersbedrijf te informeren over de collectieve arbeidsvoorwaarden die op hen van toepassing zijn. In het boekje zijn de teksten van de Cao voor het Slagersbedrijf met een looptijd van 1 maart 2022 tot en met 29 februari 2024 opgenomen.

Bij de totstandkoming van de Cao voor het Slagersbedrijf zijn de volgende organisaties betrokken geweest: Koninklijke Nederlandse Slagers, FNV en CNV Vakmensen.

Koninklijke Nederlandse Slagers

Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk

Telefoon 070-3906365

E-mail: info@knsnet.nl

Internet: www.knsnet.nl

FNV

Hertogswetering 159, 3543AS Utrecht

Telefoon 088-3680368

E-mail: ilja.philippen@fnv.nl

Internet: www.fnv.nl

CNV Vakmensen, vakgroep Vlees en vis

Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht

Telefoon 030-7511007

E-mail: info@cnv.net

Internet: www.cnvvakmensen.nl

© 2022 stichting VOS

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

ALGEMENE BEPALINGEN

- Artikel 1 : Definities
- Artikel 2 : Werkings sfeer
- Artikel 3 : Verplichtingen van de werkgever
- Artikel 4 : NEN-regeling
- Artikel 5 : Verplichtingen van de werknemer

AANVANG DIENSTBETREKKING

- Artikel 6 : Proeftijd
- Artikel 7 : Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd

FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN EN SALARISSCHALEN

- Artikel 8 : Functiewaardering
- Artikel 9 : Referentiefuncties en functiegroepen
- Artikel 10 : Functievaststelling en indeling in functiegroepen
- Artikel 11 : Salarisschalen
- Artikel 12 : Lonen
- Artikel 13 : Plaatsing in een hogere functiegroep en ambulant
- Artikel 14 : Toeslagen
- Artikel 15 : Verstrekkingen in natura
- Artikel 16 : Reiskostenregeling
- Artikel 17 : Uitbetaling van loon
- Artikel 18 : Lonen en initiële loonsverhoging
- Artikel 18a : Eenmalige uitkering
- Artikel 18b : Eenmalige productietoeslag
- Artikel 19 : Toiletbezoek en beloning
- Artikel 20 : Ploegendienst en beloning

ARBEIDSDUUR

- Artikel 21 : Arbeidsweek en werken op zondag
- Artikel 22 : Arbeidsduur personeel van 16 jaar en ouder
- Artikel 23 : Ambulante werknemers
- Artikel 24 : Loondoorbetaling en vakantieopbouw in een week waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen
- Artikel 25 : Overwerk
- Artikel 26 : Gebruik van maaltijd
- Artikel 27 : Seniorenregeling

VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF

- Artikel 28 : Vakantie-uren bij een 38-urige werkweek
- Artikel 29 : Vakantiebijslag
- Artikel 30 : Buitengewoon verlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en vakbondsverlof
- Artikel 31 : Mantelzorgregeling

OPLEIDINGEN EN EDUCATIEF VERLOF

- Artikel 32 : Opleidingen slagersbedrijf
- Artikel 33 : Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL)
- Artikel 34 : Scholing
- Artikel 34a : EVC

- Artikel 35 : Employability en loopbaanadvies
- Artikel 36 : Budgetcoach

ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL

- Artikel 37 : Ziekteverzuimvoorschriften
- Artikel 38 : Loondoorbetalingsplicht bij ziekte
- Artikel 39 : Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt
- Artikel 40 : Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering
- Artikel 41 : Verzekeringsverplichtingen
- Artikel 42 : Arbeidgehandicapte werknemers
- Artikel 43 : Lichamelijke belasting
- Artikel 44 : Verjaring vakantie-uren en vakantiedagen bij ziekte
- Artikel 45 : Ziekte en vakantiebijslag

OVERLIJDENSUITKERING

- Artikel 46 : Uitkering bij overlijden

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

- Artikel 47 : Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband
- Artikel 48 : Einde dienstbetrekking en vakantie-uren
- Artikel 49 : Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag
- Artikel 50 : Vacaturemelding

PENSIOEN, PAWW en Zwaar Werk

- Artikel 51 : Pensioenfondsen
- Artikel 52 : Private aanvulling WW en WGA (PAWW)
- Artikel 52a : Zwaar werkregeling (RVU-regeling)

COLLECTIEVE BEPALINGEN

- Artikel 53 : Vakbondscontributie
- Artikel 54 : Gedifferentieerde premie WHK
- Artikel 55 : Branche-RI&E
- Artikel 56 : Arbeidsplaatsenovereenkomst
- Artikel 57 : Vakbondswerk binnen de onderneming
- Artikel 58 : Fusie en sluiting
- Artikel 59 : Inwerkingtreding, duur, wijziging en beëindiging
- Artikel 60 : Bedrijfsrechtspraak
- Artikel 61 : Dispensatie

BIJLAGEN

- Bijlage 1 : Bedrijfsrechtspraak
- Bijlage 2 : Salarisschalen, bijlagen bij artikel 12, lid 3
- Bijlage 3 : Reglement Dispensatie
- Bijlage 4 : Gedifferentieerde premie werkhervattingskas
- Bijlage 5 : Protocol
- Bijlage 6 : Declaratieformulier vergoeding vakbondscontributie
- Bijlage 7 : Hoofdlijnen pensioenregeling
- Bijlage 8 : Verzuimprotocol
- Bijlage 9 : Zwangeren
- Bijlage 10 : Tweeploegendiensten en reiskostenvergoeding
- Bijlage 11 : Zwaar werkregeling
- Bijlage 12 : Uitleg artikel BW 7:655, eerste lid , onderdeel i

TREFWOORDENREGISTER

A	Artikel
Algemeen erkende feestdagen	1
Ambulante werknemer	1, 23
Arbeid bij andere werkgever	5
Arbeidsduur	21
Arbeidsduur van een week waarin één of meer algemeen erkende feestdagen vallen	24
Arbeidsongeschiktheid	37 t/m 45
Arbeidsovereenkomst	7/47
Arbeidsweek	21
Avond-/nachttoeslag	14
B	
BBL/BOL	33
Bedrijfskleding	3
Bedrijfstakpensioenfonds	51
Bedrijfsrechtspraak	60, bijlage 1
Bevrijdingsdag	1
Branche-RI&E	55
Buitengewoon verlof	30
C	
Calamiteitenverlof	30
Centrale slagerij	1
Commissie arbeidsvoorwaarden	1, 41, 60, bijlage 1
D	
Dienstbetrekking	
• Aanvang van de dienstbetrekking	6
• Beëindiging van de dienstbetrekking tijdens proeftijd	6
• Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd	7
• Dienstbetrekking voor bepaalde tijd	7
Dienstrooster	1
Dispensatie cao-bepalingen	41, 61
E	
Eenmalige uitkering	18a
Einde dienstbetrekking en vakantie-uren	48
Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag	49
Employability	35
EVC	1
F	
Feestdagen	1, 23
Functiejaren	12 lid 8
Functieomschrijvingen	8, 9
Functieverhoging	12
Fusie en sluiting	58

G

Gehandicapten 42

H

Handboek Functiewaardering 55

I

Initiële verhogingen 18

Inschaling 10

K

Kortdurend zorgverlof 30

Koudetoeslag 14

L

Lonen (bruto) 10, 11

Loon

- Functiejaren 12

- Loon niet in de vorm van geld 15

- Uitbetaling van loon 17

- Bij geheel of gedeeltelijk ziek zijn 38

Loonspecificatie 17

Loonsverhoging 18

Loontabellen Bijlage 2

Loon tijdens de feestdagen 24

Loopbaanadvies 35

M

Maaltijdvergoeding 26

Mantelzorg 31

Minimum opzegtermijnen 47

N

NEN 4

Nevenwerkzaamheden 5

O

Onderneming 1

Ondernemingsraad 57

Ontslag op staande voet 47

Opleidingen slagersbedrijf 32

Opzegtermijn 47

Opzegtermijn bij dienstverband voor onbepaalde tijd 47

Opzegtermijn bij dienstverband voor bepaalde tijd 47

Opzegtermijn bij ontslag op staande voet 47

Overlijden 46

Overuren 1, 22, 25

Overwerk 25

Overwerktoeslag 14

P

Parttimer	1
PAWW	52
Pensioenfonds	51
Ploegentoeslag	14
Polis	41
Premie bedrijfspensioenfonds	51, bijlage 7
Productietoeslag	14, 18b
Proeftijd	6

R

Reiskostenregeling	16
Reistijd ambulante medewerker	23
Risicoinventarisatie en -evaluatie	55
RI&E	55

S

Salarisschalen	11
Salarisstrook	17
Seniorenregelingen	27
Scholing	34
Schriftelijke mededeling functieomschrijving	8
Sluiting van het bedrijf	58
Snipperdag (zie ook: buitengewoon verlof)	28

T

Toeslag	
• Toeslag wegens werken op zondag en feestdagen	21
• Koudetoeslag	14
• Overwerktoeslag	14
• Ploegentoeslag	14
• Productietoeslag	14, 18b
• Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt	38
• Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering	39
Transitievergoeding	41

U

Uitbetaling van loon	17
Uitkering bij overlijden	46
Uitzendbureau	4
Uurloon	1

V

Vacaturemelding	50
Vakantiebijslag/toeslag	29
Vakantie-uren	28
Vakantiekaart	28
Vakbondscontributie	53
Vakbondsverlof	30
Vakbondswerk binnen de onderneming	57

Verhuizing	29
Verplichte snipperdag	28
Verstrekking in natura	15
Vervroegd uittreden	52a, bijlage 11
Verzekeringsverplichtingen	41
Verzuim voor vakbondsvergaderingen	30
Voorverpakkingsinrichting	1
Vormings- en Ontwikkelingsfonds	52a
Vijf mei	1

W

WGA-hiaatverzekering	41
Werkgever	1
Werkgeversverplichtingen	3
Werkings sfeer	2
Werkkleding	3
Werknemer	1
Werknemersverplichtingen	5
Werknemers van 55 jaar en ouder	28
WGA	41

Z

Ziekmelding	37
Ziekte en loondoorbetaling	38
Ziekte en vakantiebijslag	45
Ziekte en vakantie-uren	44
Ziekteverzuimvoorschriften	37
Zwaar werk	52a, bijlage 11

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET SLAGERSBEDRIJF

De ondergetekenden, de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen:

De Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie te Rijswijk (ZH)

ter ene zijde en

FNV te Utrecht, en
CNV Vakmensen te Utrecht

ter andere zijde

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

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor de periode van 1 maart 2022 tot en met 29 februari 2024 te zijn overeengekomen.

ALGEMENE BEPALINGEN

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

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst worden de volgende definities gehanteerd:

1. Algemeen erkende feestdagen:
 - a. Christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen.
 - b. Koningsdag en andere door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
 - c. Eén keer per vijf jaar zal vijf mei gelden als een algemeen erkende feestdag. De eerstvolgende keer zal zijn vijf mei 2025.
2. Ambulante werknemer: de werknemer, wiens functie met zich brengt dat hij regelmatig in verschillende vestigingen van de onderneming werkzaam is en als zodanig is aangesteld.
3. Bedrijfsfunctie: een functie die in een onderneming door de werkgever is vastgesteld en als uitgangspunt geldt voor de werkzaamheden van medewerkers die op de betreffende functie zijn geplaatst.
4. Centrale slagerij: een bedrijf of een centrale vleesafdeling binnen een bedrijf waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt be- en/of verwerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren en/of hybride producten en waarvan de levering plaatsvindt aan filialen die een lid van de VGL in eigendom heeft en/of aan zelfstandige supermarktondernemers die de handelsnaam van een lid van de VGL voeren.
5. Combinatiefunctie: een functie zoals beschreven in het handboek Functiewaardering Slagersbedrijf.

6. Contractanten: de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties die deze overeenkomst hebben aangegaan.
7. Commissie Arbeidsvoorwaarden: de commissie, waarin een gelijk aantal leden van werkgevers- en werknemersorganisaties zitting heeft en die een aantal in deze cao vermelde taken heeft.
8. Dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken. Dienstroosters worden opgesteld per periode van 4 weken.
9. EVC: EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van de talenten, kennis en vaardigheden (competenties) van iemand. Deze kan hij verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's.
10. Extramurale zorg: Een zorgvrager met een indicatie voor extramurale zorg heeft thuis langdurig zorg nodig, bijvoorbeeld bij het wassen en aankleden.
11. Functie: een bedrijfsfunctie of een combinatiefunctie
12. Functiegroep: een verzameling van functies die qua zwaarte een vergelijkbaar niveau hebben.
13. Functiehandboek: het handboek Functiewaardering Slagersbedrijf waarin o.a. de procedure en de regels beschreven staan voor het opstellen van bedrijfsfuncties en het indelen van de bedrijfsfuncties in een functiegroep.
14. Functieloon: het loon behorend bij de leeftijd of trede van de salarisschaal die op de betreffende werknemer van toepassing is.
15. Georganiseerd Overleg: het geformaliseerd overlegorgaan in de sector Slagersbedrijven, waarin de sociale partners deelnemen.
16. Hybride producten: hybride producten zijn die samengestelde producten die voor een deel uit plantaardige en een deel dierlijke grondstoffen bestaan.
17. Inspectie-instelling: het bedrijf of de instelling dat controles uitvoert bij opdrachtnemers die gecertificeerd zijn, om de naleving en juiste uitvoering van de verplichtingen, zoals beschreven in de NEN norm 4400-1, NEN norm 4400-2 en de sectorale regelingen (NEN+slagers), vast te stellen.
18. Intramurale zorg: Is een zorgvrager opgenomen in een tehuis, of staat hij of zij daarvoor op een wachtlijst, dan is er sprake van een intramurale indicatie.
19. IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten.
20. Jeugdige werknemer: de werknemer van 20 jaar en jonger.
21. Loontrede: een trede, ook wel periodiek genoemd, van de salarisschaal behorend bij de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.
22. Mantelzorg: langdurige extramurale zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.

23. Mantelzorger: de werknemer in de zin van deze cao die mantelzorg verleent aan een zorgvrager.
24. Noodhulp: de werknemer, die door de werkgever ter vervanging in dienst wordt genomen in geval van ziekte, ongeval, vakantie, buitengewoon verlof of calamiteitenverlof zoals bedoeld in artikel 30 van deze cao. De noodhulp wordt door de werkgever voor bepaalde tijd, namelijk voor de tijd van de vervanging, aangesteld.
25. Onderneming: een onderneming of een deel daarvan waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt bewerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren en/of hybride producten en de verkoop daarvan aan particulieren, horeca of instellingen, alsmede voorverpakkingsbedrijven en centrale slagerijen.
26. Overuren: uren, waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur per week - dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur - over de periode van het dienstrooster (= 4 weken).
Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, over de periode van het dienstrooster, als overuren worden beschouwd.
27. Parttimer: de werknemer, die een gedeelte van de normale wekelijkse arbeidsduur in loondienst werkzaam is. De beloning en de overige rechten uit deze cao voortvloeiend worden voor de parttimer berekend naar evenredigheid.
28. Salarisschaal: Een salarisschaal, ook wel loongroep genoemd, is een bandbreedte waarbij het functieloon tussen een minimumbedrag en een maximumbedrag ligt. Door het toenemen van de leeftijd of het toekennen van een trede kan de werknemer doorgroeien van het minimumbedrag naar het maximumbedrag.
29. Scholing: het door de werknemer volgen van een training, cursus, workshop, kennismodule of seminar, al dan niet online.
30. SVO: SVO Vakopleiding Food
31. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die met een uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat en bij de werkgever te werk wordt gesteld door de uitzendonderneming.
32. Uitzendonderneming: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) werkgevers.
33. Uurloon: het weekloon, gedeeld door het aantal uren van de normale wekelijkse arbeidsduur.
34. Vakantiejaar: de periode van 1 mei van enig jaar tot 1 mei van het volgend jaar
35. Vakvolwassen leeftijd: de leeftijd waarop volgens de contractanten de werknemer in zijn beroepsuitoefening tot volledige beroepsmatige ontwikkeling is gekomen door de beroepservaring die hij heeft opgedaan.
36. Vast dienstverband: een dienstverband tussen werkgever en werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

37. Vervoluitkering: vervoluitkering krachtens de WGA, zoals bedoeld in de WIA.
38. VGL: Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen
39. Vlees: delen van slachtdieren, te weten runderen, schapen, varkens, geiten en éénhoevige dieren die, al dan niet na toebereiding, tot menselijk voedsel kunnen dienen.
40. Voorverpakkingsbedrijf: een bedrijf waarin bedrijfsmatig vlees wordt be- en/of verwerkt en wordt voorverpakt in consumentenverpakking, als ook waar bedrijfsmatig hybride producten worden voorverpakt in consumentenverpakking.
41. VOS: stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf
42. Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon, die de onderneming drijft.
43. Werknemer: iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht. Dit met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en hoger leidinggevend personeel met een ORBA-score van 245 punten of meer.
44. WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
45. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
46. Winkel: een onderneming of een deel daarvan waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt bewerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren, en de verkoop daarvan aan particulieren.
47. Zorgvrager: de zorgvrager is de persoon die wordt verzorgd.

Artikel 2

Werkings sfeer

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

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.
2. De werkgever is verplicht de aanschaf en het onderhoud van de voorgeschreven werkkleding voor zijn rekening te nemen.
3. Indien bij de inwerkingtreding van deze cao voor één of meer werknemers (rechtens geldende) gunstiger arbeidsvoorwaarden bestaan dan in deze cao overeengekomen, blijven deze voor de betrokken werknemer gehandhaafd.
4. Werkgevers zullen een actief beleid voeren met betrekking tot de positie van vrouwen in de bedrijven. Vrouwen zullen extra gestimuleerd worden om deel te nemen aan de vakopleiding.
Werkgevers zullen bevorderen dat vrouwen ook deelnemen aan de voortgezette opleiding en de ondernemersopleiding.

5. De werkgever zal het gebruik van uitbestedingen beperken tot maximaal 25 procent van het totaal aantal werkzame personen per vestiging van de onderneming. Door de Commissie Arbeidsvoorwaarden kan, indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven, hiervan dispensatie worden gegeven.
6. Indien een uitzendkracht drie maanden of langer werkzaam is bij één en dezelfde werkgever, dan is deze werkgever verplicht er zorg voor te dragen dat de werknemer een uurloon verdient dat minimaal gelijk is aan het salaris dat hij conform deze cao zou verdienen indien hij in dienst zou zijn van de werkgever. Tevens heeft de uitzendkracht in dat geval aanspraak op de in artikel 14 genoemde koudetoeslag en avond-/nachttoeslag. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de betreffende uitzendkracht dit salaris en eventuele vergoedingen ontvangt.

Artikel 4

NEN-regeling

1. Definities
 - a. Inspectie-instelling: het bedrijf of de instelling als bedoeld in artikel 1 van deze cao.
 - b. Medewerker: een uitzendkracht.
2. NEN-plus regeling
 - a. De werkgever is verplicht om gebruik te maken van uitzendondernemingen die NEN 4400-1 en/of NEN 4400-2 gecertificeerd zijn en voldoen aan de NEN-plus slagersregeling, genoemd onder b van dit lid, en ingeschreven staan in het register van de Stichting Normering Arbeid.
 - b. De werkgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode:
 - de betaling van de van toepassing zijnde pensioenpremie plaatsvindt;
 - de betaling van de van toepassing zijnde toeslagen plaatsvindt;
 - de opbouw van tenminste de wettelijke vakantiedagen plaatsvindt;
 - de afdracht aan de van toepassing zijnde bedrijfstakfondsen plaatsvindt.
 - de betaling van de lonen overeenkomstig de Wet op het minimumloon en minimum vakantietoeslag zijn gedaan en, indien de van toepassing zijnde cao direct van toepassing is of algemeen verbindend is verklaard, binnen de loontabellen van de van toepassing zijnde cao vallen.
 - c. De werkgever stelt de stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal ingeleende medewerkers, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de uitzendondernemingen bij wie zij in dienst zijn.
 - d. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van sociale partners in het slagersbedrijf, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat artikel 4, lid 2 sub a en sub c van de cao correct is nageleefd.
3. Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf
 - a. De stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf is bevoegd namens de sociale partners in het slagersbedrijf, verenigd in het Georganiseerd Overleg, te fungeren als beheersorgaan van de uitvoering van de NEN-plus regeling en sluit daartoe een overeenkomst met een of meerdere Inspectie-instellingen. De stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf is gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.

- b. De stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf legt periodiek verantwoording af aan het Georganiseerd Overleg over de voortgang en resultaten.

Artikel 5

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemers zijn verplicht de hun opgedragen werkzaamheden, voortvloeiende uit hun functie, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten.
Bijvoorbeeld door:
 - a. zuinig gebruik van materiaal;
 - b. goede verzorging van machines en gereedschappen;
 - c. het bewaren van bedrijfsgeheimen;
 - d. het in acht nemen van de voorschriften omtrent veiligheid en hygiëne.
2. De werknemer die een volledige dienstbetrekking verricht, mag zonder voorafgaande toestemming van de werkgever geen arbeid verrichten voor andere werkgevers, indien het gaat om arbeid bij een concurrent van de werkgever.
3. Nevenfuncties en nevenwerkzaamheden behoeven voorafgaande goedkeuring van de werkgever. De goedkeuring van de werkgever kan slechts worden geweigerd als er sprake is van een objectieve rechtvaardingsgrond zoals:
 - a. strijdigheid met de wettelijke voorschriften op het gebied van de Arbeidstijdenswet of de gezondheid en veiligheid van de werknemer;
 - b. aantoonbare strijdigheid met de belangen van de werkgever.Bestaande nevenfuncties en nevenwerkzaamheden dienen door de werknemer schriftelijk aan de werkgever gemeld te worden. De werkgever dient schriftelijk te antwoorden of hij wel of niet akkoord gaat met de nevenfunctie of de nevenwerkzaamheden van de werknemer.

AANVANG DIENSTBETREKKING

Artikel 6

Proeftijd

1. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen en is voor werkgever en werknemer gelijk.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren, maar langer dan zes maanden;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
4. Is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen met een duur van zes maanden of korter, dan geldt geen proeftijd.
5. Indien het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

Artikel 7

Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd

1. De dienstbetrekking wordt schriftelijk vastgelegd en wordt voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij anders is overeengekomen.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst die tot 1 augustus 2022 wordt gesloten, wordt de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week vastgelegd.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst die vanaf 1 augustus 2022 wordt gesloten, worden de tijdstippen waarop de werknemer de arbeid moet verrichten zoals bedoeld in BW 7:655, eerste lid, onderdeel i. vastgelegd.¹

FUNCTIES EN SALARISSCHALEN

Artikel 8

Functiewaardering

1. Het functiewaarderingssysteem ORBA is op iedere onderneming zoals gedefinieerd in artikel 1 van toepassing.
2. Voor de uitvoering van het functiewaarderingssysteem ORBA past de werkgever het Handboek Functiewaardering Slagersbedrijf (het functiehandboek) toe. Dit functiehandboek is bij besluit algemeen verbindend verklaard, welk besluit is gepubliceerd in de Staatscourant van 23 augustus 2018, publicatienummer 43204, onder UWA-nr. 11989. Het functiehandboek maakt integraal onderdeel uit van deze cao en is sinds 23 augustus 2018 niet gewijzigd.
3. Het functiehandboek is te vinden op orba.slagers.nl.
4. Indien één van de contractanten overleg wenst over het functiewaarderingssysteem ORBA of het functiehandboek, dan wordt dit in de commissie arbeidsvoorwaarden aan de orde gesteld.

Artikel 9

Referentiefuncties en functiegroepen

Op deze cao zijn de volgende referentiefuncties met bijbehorende functiegroepen van toepassing.

Functiefamilie Ambachtelijk

Code	Referentiefuncties	Functiegroepen
A.01 A.02	Assistent ambachtelijke slagerij Verkoopmedewerker I	Functiegroep 3

¹ Zie bijlage 12

A.03 A.06	Verkoopmedewerker II Ambachtelijk slager I	Funcatiegroep 4
A.04 A.05 A.07 A.11	Verkoopmedewerker III Culinair medewerker Ambachtelijke slager II Zelfslachtend ambachtelijk slager	Funcatiegroep 5
A.08 A.09	Ambachtelijk slager III Chef ambachtelijk slager I	Funcatiegroep 6
A.10	Chef ambachtelijk slager II	Funcatiegroep 7

Funcatiefamilie Industrieel

Code	Referentiefuncties	Funcatiegroepen
I.01	Productiemedewerker I	Funcatiegroep 2
I.02	Productiemedewerker II	Funcatiegroep 3
I.03 I.04 I.07	Ontvangstmedewerker Operator productie I Productieslager	Funcatiegroep 4
I.05	Operator productie II	Funcatiegroep 5
I.06	Operator productie III	Funcatiegroep 6
I.08	Teamleider I	Funcatiegroep 7
I.09	Teamleider II	Funcatiegroep 8
I.10	Afdelingsmanager I	Funcatiegroep 9
I.11	Afdelingsmanager II	Funcatiegroep 10

Funcatiefamilie Overig

Code	Referentiefuncties	Funcatiegroepen
SF.05	Schoonmaker productie	Funcatiegroep 3
L.01 L.03 SF.01	Chauffeur I Magazijnmedewerker Telefoniste/receptioniste	Funcatiegroep 4
L.02	Chauffeur II	Funcatiegroep 5
F.01 L.04	Administratief medewerker Chef magazijn	Funcatiegroep 6
L.05	Medewerker bedrijfsbureau	Funcatiegroep 7

F.02 K.01 SF.02 T.01	Medewerker financiële administratie Medewerker kwaliteitscontrole Secretaresse Medewerker technisch dienst	Functiegroep 8
SF.03	Systeembeheerder	Functiegroep 9
F.03 L.06 K.02 SF.04 T.02	Administrateur Inkoper KAM-specialist Personeelsfunctionaris Hoofd technische dienst	Functiegroep 10
F.04 Sf.06	Hoofd financiën Accountmanager	Functiegroep 11

Artikel 10

Functievaststelling en indeling in functiegroepen

1. De werkgever stelt onder toepassing van het functiewaarderingsstelsel ORBA voor zijn onderneming de functies vast.
2. De procedure voor het beschrijven en vaststellen van de functies van de werknemers en de procedure voor het indelen van de functies in de van toepassing zijnde functiegroep zijn gebaseerd op het functiewaarderingsstelsel ORBA en zijn beschreven in het functiehandboek.
3. De werkgever wijst aan iedere werknemer een functie toe.
4. De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen welke functie hij uitvoert of gaat uitvoeren en in welke functiegroep zijn functie is ingedeeld. Deze verplichting geldt bij indiensttreding en bij wijziging van de functie.
5. De werknemer die in opleiding is dan wel begeleid wordt naar het uitoefenen van een zelfstandige functie, wordt ingedeeld in een functiegroep op basis van de werkzaamheden die hij verricht en zijn beschikbare kennis en ervaring.
6. Een geschil tussen een werkgever en een werknemer betreffende de in het derde lid genoemde functiebeschrijving en/of de indeling van zijn bedrijfsfunctie in een functiegroep dient te worden beslecht conform de regels zoals opgenomen in het functiehandboek.
7. In afwijking van wat is bepaald in de leden 2 t/m 6, wordt de werknemer, van wie is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen en die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet, voor zijn werkzaamheden ingedeeld in functiegroep 1.

Artikel 11

Salarisschalen

Op deze cao zijn de volgende referentiefuncties met bijbehorende salarisschalen van toepassing.

Functiefamilie Ambachtelijk

A.01 A.02	Assistent ambachtelijke slagerij Verkoopmedewerker I	Salarisschaal 3
A.03 A.06	Verkoopmedewerker II Ambachtelijk slager I	Salarisschaal 4
A.04 A.05 A.07 A.11	Verkoopmedewerker III Culinair medewerker Ambachtelijke slager II Zelfslachtend ambachtelijk slager	Salarisschaal 5
A.08 A.09	Ambachtelijk slager III Chef ambachtelijk slager I	Salarisschaal 6
A.10	Chef ambachtelijk slager II	Salarisschaal 7

Functiefamilie Industrieel

I.01	Productiemedewerker I	Salarisschaal 2
I.02	Productiemedewerker II	Salarisschaal 3
I.03 I.04 I.07	Ontvangstmedewerker Operator productie I Productieslager	Salarisschaal 4
I.05	Operator productie II	Salarisschaal 5
I.06	Operator productie III	Salarisschaal 6
I.08	Teamleider I	Salarisschaal 7
I.09	Teamleider II	Salarisschaal 8
I.10	Afdelingsmanager I	Salarisschaal 9
I.11	Afdelingsmanager II	Salarisschaal 10

Functiefamilie Overig

SF.05	Schoonmaker productie	Salarisschaal 3
L.01 L.03 SF.01	Chauffeur I Magazijnmedewerker Telefoniste/receptioniste	Salarisschaal 4
L.02	Chauffeur II	Salarisschaal 5
F.01 L.04	Administratief medewerker Chef magazijn	Salarisschaal 6

L.05	Medewerker bedrijfsbureau	Salarisschaal 7
F.02 K.01 SF.02 T.01	Medewerker financiële administratie Medewerker kwaliteitscontrole Secretaresse Medewerker technisch dienst	Salarisschaal 8
SF.03	Systeembeheerder	Salarisschaal 9
F.03 L.06 K.02 SF.04 T.02	Administrateur Inkoper KAM-specialist Personeelsfunctionaris Hoofd technische dienst	Salarisschaal 10
F.04 Sf.06	Hoofd financiën Accountmanager	Salarisschaal 11

Artikel 12

Lonen

Salarisschalen

1. Iedere functie is ingedeeld in de van toepassing zijnde functiegroep en aan iedere functiegroep is een salarisschaal verbonden.
2. Er zijn 11 salarisschalen en in iedere salarisschaal zijn bruto functielonen opgenomen. Een functieloon is het loon behorend bij de leeftijd of trede van de salarisschaal, die op de betreffende werknemer van toepassing is.
3. De in het tweede lid genoemde salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze cao. Deze salarisschalen maken integraal onderdeel uit van deze cao.

Jeugdige werknemer

4. Een jeugdige werknemer als gedefinieerd in artikel 1 ontvangt tenminste het loon behorende bij zijn leeftijd en de salarisschaal van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
5. Bij een leeftijdsverhoging van een jeugdige werknemer vindt de betaling van het nieuwe (hogere) loon plaats met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de leeftijdsverhoging heeft plaatsgevonden. In afwijking van het gestelde in de vorige zin vindt betaling van loon dat qua hoogte gelijk is aan het wettelijk minimumloon plaats met ingang van de dag waarop dit wettelijk minimumloon van toepassing is.

Inschaling op treden

6. De werknemer, die op 1 maart 2022 in dienst is van de werkgever en op 1 maart 2022 20 jaar is, wordt, op het moment dat hij 21 jaar wordt, ingeschaald op trede 0 van de salarisschaal van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. De betaling van het nieuwe (hogere) loon vindt plaats met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin inschaling op trede 0 heeft plaatsgevonden. In afwijking van het gestelde in de vorige zin vindt betaling van loon dat qua hoogte

gelijk is aan het wettelijk minimumloon plaats met ingang van de dag waarop dit wettelijk minimumloon van toepassing is.

7. De werknemer die op of na 1 maart 2022 in dienst treedt bij de werkgever en die bij indiensttreding 21 jaar of ouder is, wordt op de datum van indiensttreding tenminste ingeschaald op trede 0 van de salarisschaal van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

Tredeverhoging

8. Na verloop van elk vol jaar wordt aan de werknemer, die gedurende dat jaar is ingeschaald op een loontrede en die gedurende dat jaar onafgebroken in dienst is geweest van de werkgever, een tredeverhoging toegekend behorende bij de salarisschaal waarin de werknemer is ingedeeld, tot hij het maximum aantal treden van de salarisschaal heeft bereikt.
9. Bij een tredeverhoging vindt de betaling van het nieuwe (hogere) loon plaats met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de tredeverhoging heeft plaatsgevonden. In afwijking van het gestelde in de vorige zin vindt betaling van loon dat qua hoogte gelijk is aan het wettelijk minimumloon plaats met ingang van de dag waarop dit wettelijk minimumloon van toepassing is.

Schriftelijke bevestiging

10. De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen de salarisschaal waarin de werknemer qua beloning is ingedeeld, de hoogte van het feitelijke brutoloon, alsmede de trede waarop de werknemer is ingeschaald, indien van toepassing. Deze verplichting geldt bij indiensttreding en bij wijziging van de functie.

Arbeidsbeperking

11. Het bruto uurloon van de werknemer zoals vermeld in artikel 10, zevende lid is 100% van het wettelijk minimumuurloon op basis van een 38-urige werkweek. Dit minimumuurloon is opgenomen in salarisschaal 1.

Minimum regeling

12. De in deze cao genoemde functielonen zijn minimum cao-lonen, waarvan naar boven kan worden afgeweken.
13. Waar het loon lager is dan het wettelijke minimumloon, is het wettelijk minimumloon van toepassing.

Artikel 13

Plaatsing in een hogere functiegroep en ambulant

1. De werknemer die een functie gaat uitoefenen in een hogere functiegroep dan de functiegroep waarin zijn huidige functie is ingedeeld, wordt qua beloning ingeschaald op het naast hogere functieloon van de nieuwe hogere functiegroep met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
2. Ambulante werknemers worden qua beloning ingedeeld in een andere salarisschaal dan de salarisschaal die behoort bij de functie waarin zij werkzaam zijn. Zij

ontvangen het loon behorend bij de leeftijd of de trede van de naast gelegen hogere salarisschaal.

Artikel 14

Toeslagen

1. Koudetoeslag
De werknemer die, in verband met de voorbereiding en verpakking van vlees, in hoofdzaak werkzaam is in ruimten die gekoeld worden tot een temperatuur beneden 12 graden Celsius, heeft recht op een koudetoeslag. De hoogte van de koudetoeslag bedraagt per 1 maart 2022 bruto € 9,80 per week, per 1 juni 2022 bruto € 10,50 per week en per 1 maart 2023 bruto € 10,80 per week.
2. Overwerktoeslag in afwijking van het dienstrooster
De overwerktoeslag voor de eerste 2 overuren per week bedraagt 25% van het uurloon, voor de daarop volgende uren 50%.
De overwerktoeslag voor overuren op een vrije dag bedraagt 50% van het uurloon voor de eerste twee uur en 100% voor de daarop volgende uren (zie voor compensatie in vrije tijd: artikel 25, lid 6).
Eén en ander conform de systematiek van de definitie van overuren ex artikel 1.
3. Avond-/nachttoeslag
Indien de werknemer werkzaamheden verricht in de periode die ligt tussen 20.00 uur 's avonds en 06.00 uur 's ochtends heeft hij recht op een toeslag die 30% van het uurloon bedraagt indien arbeid wordt verricht tussen 20.00 uur en 22.00 uur, en die 50% van het uurloon bedraagt indien de werkzaamheden worden verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur.
4. Samenloop van toeslagen
Er vindt geen stapeling plaats van toeslagen als bedoeld in het twee en derde lid. Als op hetzelfde moment de toeslagen als bedoeld in het twee en derde lid van toepassing zijn, geldt de hoogste toeslag.
5. Ploegentoeslag
Het recht op ploegentoeslag is geregeld in artikel 20 van deze cao.
6. Productietoeslag
 - a. De werknemer die werkzaam is in of ten behoeve van de productie van een centrale slagerij of voorverpakkingbedrijf, welk bedrijf in hoofdzaak of uitsluitend aan supermarkten levert, heeft per 1 juni 2023 recht op een structurele productietoeslag van 1,25% over het brutoloon.
 - b. Uitgezonderd van het recht op de structurele productietoeslag van 1,25% is de werknemer die werkzaam is op een (centrale)stafafdeling/dienst van een centrale slagerij of voorverpakkingbedrijf, welke onderneming in hoofdzaak of uitsluitend aan supermarkten levert.

Artikel 15

Verstrekkingen in natura

1. Aan werknemers mag als verstrekking in natura een onbelaste korting op een product uit het eigen bedrijf worden gegeven van maximaal 20% van de waarde in het economische verkeer.

2. De onbelaste korting zoals genoemd in het eerste lid bedraagt in 2022 maximaal € 500,-.

Artikel 16

Reiskostenregeling

1. De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer volgens onderstaande regeling:
 - a. De reiskostenregeling geldt voor alle werknemers die voor hun woon-werkverkeer geen gebruik maken van een auto van de werkgever.
 - b. De reiskostenvergoeding bedraagt tot 1 juni 2022 € 0,15 per kilometer en per 1 juni 2022 € 0,19 per kilometer.
 - c. Over een enkelvoudige reisafstand van 10 kilometer wordt geen vergoeding verstrekt. Dat betekent dat er per werkdag een eigen bijdrage geldt van totaal 20 kilometer.
 - d. De reiskostenvergoeding zal maximaal worden gebaseerd op basis van een enkelvoudige reisafstand van 55 kilometer na aftrek van de eigen bijdrage van 10 km enkelvoudige reisafstand.
 - e. De reisafstand wordt berekend door de werkgever op basis van de kortste route per auto volgens de ANWB routeplanner. De werkgever bewaart de calculatie in het dossier van de betreffende medewerker.
 - f. De reiskostenvergoeding geldt alleen voor gewerkte dagen, dus niet vakantie- en/of ziekte- en/of buitengewoon verlofdagen.
 - g. Bij overplaatsing van een werknemer wordt de reiskostenvergoeding herzien op basis van de nieuwe woon-werkafstand.
 - h. Een werknemer die op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn werkplaats ontvangt geen hogere reiskostenvergoeding dan is vastgesteld op grond van zijn oorspronkelijke woonplaats.
 - i. Incidentele overplaatsing.
Indien een werknemer, in opdracht van de werkgever, incidenteel werkzaamheden verricht in een filiaal dat gelegen is op een afstand van tenminste 5 kilometer van het filiaal waar hij normaal zijn werkzaamheden verricht en er sprake is van hogere reiskosten, zal een tijdelijk hogere reiskostenvergoeding worden verstrekt.
De vergoeding bedraagt bij gebruik van de eigen auto de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer.
 - j. Ambulante werknemers.
Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever regelmatig in verschillende filialen werkzaamheden verricht en in opdracht van de werkgever voor vervoer gebruik maakt van een eigen auto, wordt de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer verstrekt.
2.
 - a. In afwijking van het gestelde in het eerste lid behoudt de werknemer, die op 31 december 2018 in dienst was van de werkgever en sindsdien onafgebroken in dienst is gebleven, de reiskostenvergoeding op grond van de voor 1 januari 2019 bestaande reiskostenregeling in zijn bedrijf, indien en voor zolang die vergoeding hoger is dan de reiskostenvergoeding als bedoeld in het eerste lid.
 - b. Op het moment dat de reiskostenvergoeding berekend op basis van het gestelde in het eerste lid hoger is dan de reiskostenvergoeding die werknemer op grond van de voor 1 januari 2019 bestaande reiskostenregeling in zijn bedrijf ontving, ontvangt de werknemer de nieuwe (hogere) reiskostenvergoeding als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 17

Uitbetaling van loon

1. Uitbetaling per 4 weken of per maand gebeurt zodanig dat de werknemer op de voorlaatste dag van de betalingsperiode over het loon kan beschikken.
2. Wijziging van betalingsperiode gebeurt slechts na overleg tussen werkgever en werknemer.
3. Er dient een schriftelijke specificatie van de berekening van het brutoloon, het nettoloon en de toeslagen aan de werknemer te worden verstrekt zowel bij indiensttreding als bij wijziging van het loon.
Wordt boven het op deze wijze berekende loon het hierdoor ontstane loonbedrag vermeerderd met vergoedingen waarop geen belastingen of premie-inhoudingen van toepassing zijn, dan dient deze vergoeding in de schriftelijke specificatie apart vermeld te worden.
4. In afwijking van het eerste lid vindt bij beëindiging van het dienstverband de uitbetaling van het loon plaats zo spoedig mogelijk na beëindiging van het dienstverband.
5. De werkgever is verplicht het loon over de aaneengesloten vakantie en de vakantiebijslag op een zodanig tijdstip te betalen aan de werknemer dat deze bij aanvang van de aaneengesloten vakantie na 1 mei het totale bedrag in zijn bezit heeft.

Artikel 18

Lonen en initiële loonsverhoging

1. In salarisschaal 1 staan vermeld de wettelijk minimumlonen, zoals die gelden per 1 maart 2022 en 1 juli 2022.
2. In de salarisschalen 2 t/m 11 staan vermeld de cao-lonen, zoals die gelden per 1 maart 2022, 1 juni 2022 en 1 maart 2023.
3. Met uitzondering van de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal 1 heeft de werknemer die is ingedeeld in de salarisschalen 2 t/m 11 per 1 juni 2022 recht op een loonsverhoging van 3,5% over het feitelijke brutoloon.
Als het feitelijke brutoloon na toepassing van de loonsverhoging lager is dan het cao-loon dat per 1 juni 2022 geldt in de voor de werknemer geldende salarisschaal en de op hem van toepassing zijnde leeftijd of trede, dan moet per 1 juni 2022 het cao-loon aan de werknemer worden betaald.
4. Met uitzondering van de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal 1 heeft de werknemer die is ingedeeld in de salarisschalen 2 t/m 11 per 1 maart 2023 recht op een loonsverhoging van 3,5% over het feitelijke brutoloon.
Als het feitelijke brutoloon na toepassing van de loonsverhoging lager is dan het cao-loon dat per 1 maart 2023 geldt in de voor de werknemer geldende salarisschaal en de op hem van toepassing zijnde leeftijd of trede, dan moet per 1 maart 2023 het cao-loon aan de werknemer worden betaald.
5. Bij de berekening van de (cao-)uurlonen in de salarisschalen 2 t/m 11 per 1 juni 2022 wordt uitgegaan van de uurlonen, zoals die golden op 31 mei 2022. Deze uurlonen

worden vervolgens op 1 juni 2022 verhoogd met 3,5%. De aldus berekende uurlonen worden afgerond op hele eurocenten. Vervolgens worden op basis van deze uurlonen de weeklonen, de 4-wekenlonen en de maandlonen berekend.

6. Bij de berekening van de (cao-)uurlonen in de salarisschalen 2 t/m 11 per 1 maart 2023 wordt uitgegaan van de uurlonen, zoals die golden op 28 februari 2023. Deze uurlonen worden vervolgens op 1 maart 2023 verhoogd met 3,5%. De aldus berekende uurlonen worden afgerond op hele eurocenten. Vervolgens worden op basis van deze uurlonen de weeklonen, de 4-wekenlonen en de maandlonen berekend.
7. De medewerker die de erkende branchetitel 'Meesterslager' heeft behaald krijgt een vaste toeslag van 2% op het schaalmaximum van de loongroep waarin hij is ingedeeld. De extra periodiek gaat in met ingang van de loonbetalingsperiode volgend op die waarin de titel is behaald.

Artikel 18a

Enmalige uitkering

1. De werkgever heeft het recht om te bepalen of hij een eenmalige uitkering zoals vermeld in de volgende leden betaalt of dat hij de initiële loonsverhoging van 3,5% over het feitelijke brutoloon per 1 maart 2022 toepast in plaats van 1 juni 2022. In het geval van een loonsverhoging van 3,5% per 1 maart 2022 heeft de werknemer geen recht op een eenmalige uitkering zoals vermeld in de volgende leden.
2. De werknemer die op 1 maart 2022 in dienst is en tot 1 juni 2022 ononderbroken in dienst is gebleven, heeft recht op een eenmalige uitkering van bruto € 220.
3. De werknemer die na 1 maart 2022 maar voor 1 juni 2022 in dienst is getreden, heeft recht op een eenmalige uitkering van bruto € 220 naar evenredigheid van het aantal in dienst zijnde weken of maanden gelegen tussen de datum van indiensttreding en 1 juni 2022.
4. Bij beëindiging van het dienstverband in de periode 1 maart 2022 tot 1 juni 2022 heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering van bruto € 220 naar evenredigheid van het aantal weken of maanden dat hij in deze periode in dienst is geweest.
5. Het gestelde in de leden 1 t/m 3 is tevens van toepassing op de parttime werknemer met dien verstande dat de eenmalige uitkering tevens naar evenredigheid is van het aantal reguliere arbeidsuren per week.
6. De eenmalige uitkering wordt uiterlijk in oktober 2022 aan de werknemer betaald.
7. In afwijking van het gestelde in de leden 2 t/m 5 heeft de werknemer van 15 t/m 20 jaar, die is ingedeeld in salarisschaal 2, 3 of 4 en het cao-loon verdient zoals vermeld in één van deze salarisschalen, geen recht op de eenmalige uitkering van bruto € 220.

Artikel 18b

Enmalige productietoeslag

1. De werknemer die werkzaam is in of ten behoeve van de productie van een voorverpakkingsbedrijf of een centrale slagerij, welk bedrijf in hoofdzaak of uitsluitend aan supermarkten levert, heeft recht op een eenmalige productietoeslag van bruto € 375 uit te keren in 12 maandelijkse termijnen van bruto € 31,25 gedurende de periode 1 juni 2022 tot 1 juni 2023.
2. Uitgezonderd van het recht op een eenmalige productietoeslag van bruto € 375 is de werknemer die werkzaam is op een (centrale)stafafdeling/dienst van een voorverpakkingsbedrijf of een centrale slagerij, welke onderneming in hoofdzaak of uitsluitend aan supermarkten levert.

Artikel 19

Toiletbezoek en beloning

De werknemer heeft recht op doorbetaling van het feitelijke loon inclusief eventuele van toepassing zijnde toeslagen gedurende de tijd dat hij tijdens werktijd het toilet bezoekt.

Artikel 20

Ploegendienst en beloning

1. Er is sprake van een tweeploegendienst als de diensten van de werknemer elkaar volgens rooster afwisselend opvolgen, waarbij de werknemer alle voorkomende diensten in het tweeploegenrooster draait, hetzij in een vast patroon, hetzij herhaaldelijk en waarbij minimaal één van de wisselende diensten begint of eindigt buiten het dagvenster, welk venster van 06.00 uur tot 18.00 uur loopt.
2. Indien in ploegendienst wordt gewerkt, is een werknemer vanaf 55 jaar niet meer verplicht om in ploegendienst te werken.
3. Het is de werkgever niet toegestaan om een werknemer in een drie- of meer ploegendienst te laten werken zonder instemming van de commissie arbeidsvoorwaarden.
4. Voor het aanvragen van dispensatie van het gestelde in het derde lid van dit artikel wordt verwezen naar artikel 61 van deze cao.
5. De werknemer die in ploegendienst werkt, heeft recht op ploegentoeslag.
6. Voor een werknemer die in een tweeploegendienst werkt, wordt zijn feitelijke bruto salaris verhoogd met een ploegentoeslag van 15%. Deze toeslag geldt voor alle diensten.
7. Als er recht bestaat op een ploegentoeslag zoals vermeld in het vijfde lid, bestaat er over de uren waarop ploegendienst is verricht geen recht op een avondtoeslag, een nachttoeslag of een overwerktoeslag.
8. Er bestaat recht op overwerktoeslag na afloop van een ploegendienst als de werknemer aansluitend aan zijn dienst nog arbeid verricht. Artikel 14, vierde lid (samenloop van toeslagen) is tevens van toepassing.

ARBEIDSDUUR

Artikel 21

Arbeidsweek en werken op zondag

1. De arbeidsweek loopt van maandag tot en met zaterdag.
2. Geen arbeid wordt verricht op zondag en op algemeen erkende feestdagen als genoemd in artikel 1. Hiervan kan slechts met instemming van de werknemer worden afgeweken.

Winkels

3. Als de werknemer heeft ingestemd met het verrichten van arbeid op de zondag, niet zijnde Eerste Paasdag of Eerste Pinksterdag en hij die dag in een winkel als bedoeld in artikel 1 arbeid heeft verricht, heeft hij recht op een toeslag van:
 - 80% van het uurloon tot 1 juni 2022;
 - 75% van het uurloon van 1 juni 2022 tot 1 maart 2023;
 - 70% van het uurloon per 1 maart 2023.
4. Als de werknemer heeft ingestemd met het verrichten van arbeid op een algemeen erkende feestdag, op Eerste Paasdag of op Eerste Pinksterdag en hij die dag in een winkel als bedoeld in artikel 1 arbeid heeft verricht, heeft hij recht op een toeslag van 100% van het uurloon.
5. In afwijking van het gestelde in het vierde lid heeft de werknemer recht op een toeslag van 80% van het uurloon, indien hij op Koningsdag arbeid in een winkel als bedoeld in artikel 1 heeft verricht en Koningsdag op een zondag valt.

Overige bedrijven

6. Als de werknemer heeft ingestemd met het verrichten van arbeid op de zondag, waaronder Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag of op een algemeen erkende feestdag en hij die dag in de onderneming, niet zijnde een winkel als bedoeld in artikel 1, arbeid heeft verricht, heeft hij recht op een toeslag van 100% van het uurloon.

Artikel 22

Arbeidsduur personeel van 16 jaar en ouder

1. a. De normale arbeidsduur, berekend volgens het dienstrooster (= 4 weken) bedraagt gemiddeld 38 uur verdeeld over maximaal 5 dagen.
 - b. De normale arbeidsduur ligt volgens dienstrooster tussen 06.00 uur en 22.00 uur.
 - c. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 18 jaar en ouder:
 - I. maximaal 12 uur per dienst;
 - II. maximaal 60 uur per week;
 - III. gemiddeld 55 uur per week per 4 weken;
 - IV. gemiddeld 48 uur per week per 16 weken.

- d. De arbeidstijd exclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 18 jaar en ouder per dienst maximaal 9 uur, tenzij de werknemer een 38-urige werkweek heeft en vier dagen per week werkt, in welke geval de arbeidstijd exclusief overwerk per dienst maximaal 9,5 uur bedraagt.
 - e. Als een schriftelijk overeengekomen arbeidstijd per week voor werknemers van 50 jaar en ouder 43 uur exclusief overwerk bedraagt, dan worden deze uren over 5 dagen per week verdeeld.
 - f. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat een werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
 - g. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 16 en 17 jaar een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, waarin zijn begrepen de uren tussen 23.00 uur en 06.00 uur.
 - h. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 16 en 17 jaar:
 - I. maximaal 9 uur per dienst;
 - II. maximaal 45 uur per week;
 - III. gemiddeld 40 uur per week per 4 weken.
2. Een werknemer kan maximaal 2 avonden per week verplicht worden te werken, tenzij de openingstijden dusdanig verlegd zijn dat de avond een onderdeel is van de werkweek.
 3. De werknemer verricht de normale arbeidsduur volgens het dan geldende dienstrooster (= 4 weken). Dienstroosters worden steeds 2 weken voor de ingangsdatum door de werkgever vastgesteld en dienen vervolgens ter kennis van de werknemer gebracht te worden.
 4. De werkgever is verplicht de werknemer ononderbroken zijn werkzaamheden te laten verrichten. Werkgever en werknemer kunnen op verzoek van de werknemer beslissen dat van deze verplichting wordt afgeweken. Een koffie- of theepauze (15 minuten) of lunchpauze geldt niet als onderbreking en evenmin als arbeidstijd.

Artikel 23

Ambulante werknemers

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

Artikel 24

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

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

Artikel 25

Overwerk

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

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

2. Overwerk wordt door of namens de werkgever opgedragen, indien het bedrijfsbelang dit vereist.
3. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen.
4. Aan werknemers van 55 jaar en ouder kan de verplichting tot het verrichten van overwerk niet worden opgelegd.
5. Overwerk wordt, nadat het is verricht, in de eerstvolgende loonbetalingsperiode afgerekend.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen de overgewerkte uren en de daarbij behorende toeslag geheel of gedeeltelijk worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd moet binnen dertig dagen na het verrichten van het overwerk worden opgenomen (Zie voor overuren en overwerktoeslag: artikel 14).

7. Voor parttimers is er sprake van overwerk, indien wordt afgeweken van de arbeidsduur, als bedoeld in artikel 22 en van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur.

Artikel 26

Gebruik van maaltijd

1. Werknemers die 7,6 uur of meer per dag werken en die werkzaamheden verrichten voor 17.00 uur en na 19.00 uur hebben recht op een maaltijdvergoeding op basis van een menu waarvan de prijs is vastgesteld op € 11,90 tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt.
2. In afwijking van het eerste lid hebben ook werknemers die na aftrek van de duur van alle pauzes tenminste 10 uur of meer per dag werken recht op een maaltijdvergoeding op basis van een menu waarvan de prijs is vastgesteld op € 11,90 tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt.

Artikel 27

Seniorenregeling

1. Een werknemer van 60 jaar en ouder heeft in het kader van duurzame inzetbaarheid (preventie uitval vanwege afnemende belastbaarheid en benodigde herstel van krachten) het recht om, onder de voorwaarden zoals gesteld in de hierna volgende leden, van de volgende seniorenregelingen gebruik te maken:
 - I. De 80-90-100 regeling. Deze regeling houdt in 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week werken, tegen doorbetaling van 90% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken en 100% pensioenopbouw. Zowel het overeengekomen werkgeversdeel als het overeengekomen werknemersdeel van de pensioenpremie is op 100% pensioenopbouw gebaseerd.
 - II. De 90-100-100 regeling, welke regeling per 1 januari 2023 in werking treedt en houdt in 90% van zijn reguliere arbeidsduur per week werken, tegen doorbetaling van 100% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken en 100% pensioenopbouw. Zowel het overeengekomen werkgeversdeel als het overeengekomen werknemersdeel van de pensioenpremie is op 100% pensioenopbouw gebaseerd.
 - III. De 95-100-100 regeling met inachtneming van het gestelde in het tweede lid. Deze regeling houdt in 95% van zijn reguliere arbeidsduur per week werken, tegen doorbetaling van 100% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken en 100% pensioenopbouw. Zowel het overeengekomen werkgeversdeel als het overeengekomen werknemersdeel van de pensioenpremie is op 100% pensioenopbouw gebaseerd.
2. De 95-100-100 regeling vervalt per 1 januari 2023. De werknemer die op 31 december 2022 deelneemt aan de 95-100-100 regeling gaat op 1 januari 2023 automatisch deelnemen aan de 90-100-100 regeling zoals bedoeld in het eerste lid.
3. De werkgever biedt aan een werknemer van 60 jaar of ouder de mogelijkheid tot gebruikmaking van één van de twee seniorenregelingen aan.

4. Een parttimer kan alleen van de seniorenregeling gebruikmaken indien hij tenminste 50% van de normale arbeidsduur werkzaam is.
5. Werknemer en werkgever leggen in een schriftelijke overeenkomst tenminste vast, de ingangsdatum waarop de seniorenregeling wordt toegepast, de dag of uren waarop de werknemer niet werkt, de loondoorbetaling en de pensioenopbouw zoals gesteld in het eerste lid.
6. Indien de arbeidsduur van de werknemer in de vijf jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelneming aan de seniorenregeling op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur is vermeerderd, kan alleen gebruik worden gemaakt van de seniorenregeling voor het aantal uren dat de werknemer, voorafgaande aan de arbeidsduurvermeerdering, een dienstverband had.
7. Van de schriftelijk vastgelegde vrije dag of vrije uren kan alleen na onderlinge overeenstemming tussen werkgever en werknemer worden afgeweken.
8. Het is de werknemer niet toegestaan om op de vrije dag of de vrije uren die ontstaat door het sluiten van de in het vierde lid genoemde overeenkomst, werkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.
9. De werknemer dient een verzoek tot gebruikmaking van een seniorenregeling als genoemd in het eerste lid minimaal 3 maanden voor de datum van ingang bij de werkgever in te dienen. Een dergelijk verzoek is niet verplicht, indien het gestelde in het tweede lid van toepassing is op de werknemer.
10. De werknemer ontvangt 8% vakantiebijslag op basis van het door hem feitelijk verdiende brutoloon.
11. Voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling, wordt de opbouw van vakantie-uren naar evenredigheid verminderd.
12. Een werknemer van 60 jaar of ouder die gebruikmaakt van de seniorenregeling, heeft géén recht op de extra vakantie-uren zoals vermeld in de artikel 28, tweede lid van deze cao.
13. De werkgever is geen reiskostenvergoeding verschuldigd voor dagen waarop de seniorenregeling wordt toegepast en er op die dagen niet wordt gewerkt.
14. In bijzondere situaties kan worden afgeweken van het gestelde in het achtste lid.
15. Een ingeroosterde seniorendag telt als een gewerkte dag voor de bepalingen in de cao die zien op overwerk.

Artikel 28

Vakantie-uren bij een 38-urige werkweek

1. a. Het vakantiejaar loopt van 1 mei van enig jaar tot 1 mei van het volgend jaar.
 - b. De werknemer met een fulltime dienstverband van 38 uur per week heeft per jaar recht op ten minste 190 vakantie-uren (25 vakantiedagen x 7,6 uur per dag) met behoud van loon zoals bedoeld in BW Boek 7, artikel 610 juncto 639.
 - c. Bij een parttime dienstverband vindt het toekennen van vakantiedagen naar

evenredigheid plaats.

d. Bij de tweede ziekmelding van de werknemer in één vakantiejaar worden de aantallen van 190 vakantie-uren verminderd met 7,6 uur.

2. Een werknemer heeft in het kader van duurzame inzetbaarheid (preventie uitval vanwege afnemende belastbaarheid) recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren volgens de onderstaande tabel, die op jaarbasis en op basis van een normale arbeidsduur van 38 uur per week is opgesteld, als hij de seniorenleeftijd heeft van 50 jaar en ouder:

Seniorenleeftijd	Extra vakantie-uren op jaarbasis	
50 t/m 54 jaar	7,6 uur	(1 dag à 7,6 uur)
55 t/m 57 jaar	30,4 uur	(4 dagen à 7,6 uur per dag)
58 t/m 59 jaar	38 uur	(5 dagen à 7,6 uur per dag)
60 jaar en ouder	45,6 uur	(6 dagen à 7,6 uur per dag)

Een andere voorwaarde voor het verkrijgen van de extra bovenwettelijke vakantie-uren uit de bovenstaande tabel is dat de werknemer op de eerste dag van de maand waarin de betreffende seniorenleeftijd wordt bereikt tenminste 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is geweest.

De extra bovenwettelijke vakantie-uren worden toegekend vanaf de eerste dag van de maand waarin de betreffende seniorenleeftijd wordt bereikt.

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

3. Een werknemer van 60 jaar of ouder die gebruikmaakt van de seniorenregeling zoals vermeld in artikel 27, heeft géén recht op de extra vakantie-uren zoals vermeld in het tweede lid.
4. Van de 190 vakantie-uren zoals vermeld in het eerste lid heeft de werknemer recht op 114 aaneengesloten uren vakantie. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de aaneengesloten vakantie zal worden gegeven in 76 uren aaneengesloten en 38 uren aaneengesloten. De aaneengesloten vakantie zal worden gegeven tussen 1 mei en 1 november. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aaneengesloten vakantie op een ander tijdstip worden genoten. Over het opnemen van de aaneengesloten vakantie dient tussen de werkgever en de werknemer voor 1 februari voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie overleg te worden gepleegd.
Bij sluiting van het bedrijf wegens vakantie is de werknemer gehouden zijn aaneengesloten vakantie daarmee te doen samenvallen indien de sluitingsperiode hem uiterlijk 1 december voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie of bij indiensttreding van de werknemer door de werkgever is meegedeeld.
5. De andere vakantie-uren.
- a. 7,6 uren kunnen door de werkgever aangewezen worden als verplichte snipperuren, mits deze twee maanden van tevoren door de werkgever aan de werknemer worden bekend gemaakt.
- b. Wat de overige vakantie-uren betreft dient tussen werkgever en werknemer over het opnemen daarvan tenminste een week van tevoren overleg te worden gepleegd.

- c. Een werknemer die op grond van erkende Christelijke, Islamitische en andere religieuze feestdagen vakantie-uren wenst op te nemen heeft daartoe het recht met inachtneming van het onder b. gestelde.
 - d. Een werknemer die volgens dienstrooster vast op zaterdag werkt, heeft het recht om op maximaal vijf zaterdagen in een kalenderjaar vakantie-uren op te nemen met uitzondering van de zaterdag voor Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag en de zaterdagen in de maand december. Deze vakantie-uren dienen tenminste 4 weken voor aanvang bij de werkgever te worden aangevraagd.
 - e. Als een werknemer op meer zaterdagen verlof wil opnemen, dan de vijf zaterdagen zoals genoemd onder sub d., waaronder desgewenst ook de zaterdag voor Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag en de zaterdagen in de maand december, treden de werkgever en de werknemer over het opnemen daarvan tenminste 4 weken van tevoren in overleg.
6. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft per maand dienstverband recht op 190/12 uren vakantie met behoud van loon. Indien de werknemer recht kan doen gelden op minder dan 76 uren vakantie, moeten de vakantie-uren, waarop hij recht heeft, aaneengesloten worden gegeven tussen 1 mei en 1 november.
 7. Bij tussentijdse beëindiging zal, gerekend van 1 mei van het vorige kalenderjaar over de periode tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, per maand dienstverband 190/12 uren vakantie in geld worden uitbetaald voor zover de over deze periode opgebouwde vakantie-uren nog niet zijn opgenomen.
 8. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemers opgenomen vakantie-uren, op een vakantiekaart.
 9. Behoudens bij beëindiging van de arbeidsverhouding kan het recht op vakantie nooit vervangen worden door een uitkering in de vorm van loon.

Artikel 29

Vakantiebijslag

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

Artikel 30

Buitengewoon verlof

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

- c. voor het bijwonen van het huwelijk van één der ouders, eigen kinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag;
 - d. bij het bevallen van de echtgenote (geboorteverlof). De duur van het geboorteverlof is eenmaal de voor de werknemer geldende normale arbeidsduur per week. Het verlof kan direct worden opgenomen, maar mag ook worden opgenomen in de eerste vier weken nadat het kind is geboren. Het geboorteverlof wordt geheel naar de wens van de werknemer vastgesteld.
 - e. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, de ouders en schoonouders, gedurende één dag;
 - f. bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot en eigen inwonende kinderen, van de sterfdag tot één dag na de teraardebestelling of de crematie, met een maximum van 5 dagen;
 - g. bij overlijden van ouders, schoon- en grootouders en van eigen en aangehuwde kinderen, van broers en zusters gedurende één dag alsmede voor het bijwonen van de teraardebestelling of de crematie, gedurende één dag;
 - h. voor het bijwonen van de teraardebestelling of crematie van zwagers, schoonzusters, en al dan niet inwonende grootouders van de echtgenote of echtgenoot gedurende één dag;
 - i. indien vooraf gevraagd, voor persoonlijk geneeskundig onderzoek, gedurende de daarvoor nodige tijd;
 - j. voor het afleggen van vakexamens of vaktesten uitsluitend en rechtstreeks op het slagersbedrijf betrekking hebbend, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
 - k. bij verhuizing van de werknemer, éénmaal per vier jaar maximaal twee dagen;
 - l. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, maximaal twee dagen.
2. Het gestelde in het eerste lid is van toepassing op:
- a. gehuwden;
 - b. werknemers die, blijkens de aanwezigheid van een notariële overeenkomst, anders dan in gehuwde staat, samenleven;
 - c. geregistreerde partners.
3. Het gestelde in het eerste lid, sub d. is tevens van toepassing op de partner van de moeder van het kind, indien de partner het kind heeft erkend blijkens de aanwezigheid van een akte van erkenning.

Calamiteitenverlof

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

Kortdurend zorgverlof

5. a. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof, tenzij de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- b. Onder kortdurend zorgverlof wordt verstaan het verlof vanwege de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- de ouder(s) van de werknemer;

- de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een pleegkind dat blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 28b, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg.
 - degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer;
 - degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
- c. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- d. Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris voor 70% doch tenminste het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon doorbetaald.
- e. De werknemer dient tijdig voorafgaande aan het zorgverlof het desbetreffende verzoek onder opgave van de reden bij de werkgever in te dienen.

Vakbondsverlof

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

- f. Het recht op vrijaf nemen met behoud van loon door de werknemer geldt voor bedrijven van 1 tot 50 werknemers voor maximaal 2 werknemers en voor bedrijven met meer dan 50 werknemers voor maximaal 1 werknemer per 50 fulltime werknemers tot een maximum van 10 werknemers per bedrijf.

Artikel 31

Mantelzorgregeling

1. Het gestelde in de navolgende leden wordt bij wijze van experiment uitgevoerd.
2. De werknemer die langdurig zorg verleent aan een ziek familielid, partner, vriend(in) of kennis, heeft gedurende maximaal één jaar, te rekenen vanaf de aanvangsdatum zoals genoemd in het zesde lid recht op mantelzorg onder de voorwaarden zoals genoemd in de volgende leden van dit artikel, tenzij de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. De zorgvrager dient in het bezit te zijn van een geldig indicatiebesluit (extramuraal indicatie) van het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ).
4. De zorgvrager dient aan de mantelzorger een door de Commissie arbeidsvoorwaarden vastgestelde verklaring te overleggen, waaruit blijkt dat de mantelzorger zorg verleent aan de zorgvrager. Een voorbeeld van een dergelijke verklaring is op te vragen bij het Sociaal secretariaat Slagersbedrijf, welk secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk.
5. De mantelzorger dient een afschrift van het besluit zoals genoemd in het derde lid en de verklaring zoals genoemd in het vierde lid in het bezit te stellen van de werkgever.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer worden schriftelijke afspraken gemaakt omtrent de aanvangsdatum en de duur van de mantelzorg.
7. De periode dat de werknemer mantelzorg verleent, is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand voor maandloners en minimaal 4 weken voor 4-wekenloners.
8. Voor zowel een fulltime als een parttime werknemer die mantelzorg wil verlenen, is het mogelijk om, met behoud van de formele arbeidsduur, 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week te werken, tegen doorbetaling van 90% van zijn feitelijke loon.
9. De pensioenopbouw ondervindt geen wijziging tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling. Tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke werkuren. Zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt hier eveneens op gebaseerd.
10. Voor de werknemer die door mantelverlof zijn dienstbetrekking niet volledig vervult, wordt de opbouw van vakantie-uren naar evenredigheid verminderd.
11. De werknemer ontvangt gedurende de mantelzorgperiode 8% vakantiebijslag op basis van het door hem tijdens de mantelzorgperiode feitelijk verdiende brutoloon.
12. De werkgever is geen reiskostenvergoeding verschuldigd voor dagen waarop mantelzorg wordt verleend en er op die dagen niet wordt gewerkt.

13. De stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf verstrekt op aanvraag aan de werkgever een vergoeding voor bepaalde kosten die aan deze regeling zijn verbonden.
14. De vergoeding zoals genoemd in het dertiende lid betreft:
- een bedrag zijnde het verschil tussen het daadwerkelijk betaalde brutoloon aan een werknemer die mantelzorg verleent en het fictief berekende brutoloon behorend bij het aantal uren waarop door deze werknemer arbeid wordt verricht;
 - een bedrag ter grootte van 35% over de vergoeding zoals vermeld in sub a. in verband met de werkgeversdelen sociale premies;
 - een bedrag ter grootte van 8% over de vergoeding zoals vermeld in sub a. in verband met de vakantietoeslag;
 - het bedrag aan pensioenpremie (werkgeversdeel en werknemersdeel), gebaseerd op het brutoloon vóór toepassing mantelzorg, minus het bedrag aan werknemersdeel pensioenpremie gebaseerd op het brutoloon vóór toepassing mantelzorg en minus het bedrag aan werkgeversdeel pensioenpremie gebaseerd op het fictief berekende brutoloon behorend bij het aantal uren waarop de werknemer arbeid verricht ná toepassing mantelzorg.
15. De werkgever kan bij de stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf, waarvan het secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW te Rijswijk, een aanvraag voor de kosten zoals vermeld in het dertiende lid indienen.
16. Verzoeken om een vergoeding van de kosten zoals genoemd in het dertiende lid worden op volgorde van binnenkomst behandeld, waarbij alleen volledige aanvragen in aanmerking worden genomen.
17. De Commissie Arbeidsvoorwaarden kan voorwaarden verbinden aan deze regeling en aan het toekennen van de vergoeding voor de kosten van de werkgever.

OPLEIDINGEN EN EDUCATIEF VERLOF

Artikel 32

Opleidingen slagersbedrijf

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

Artikel 33

Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL)

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

Artikel 34

Scholing

Scholingsplicht werkgever

1. De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie (7: 611a BW).

Scholingsplicht werknemer

2. Om het scholingsniveau in de bedrijfstak te verhogen is zowel de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd als de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd verplicht om maximaal 2 dagen per kalenderjaar dan wel maximaal 4 dagen gedurende de looptijd van deze cao, één of meerdere keren scholing te volgen.

In afwijking van het gestelde in de vorige zin mag het maximale aantal scholingsdagen van 4 ook in één kalenderjaar worden gevolgd.

3. De scholing als bedoeld in lid 2 moet een relatie hebben met werkzaamheden die in de bedrijfstak worden verricht.

Overleg over scholing

4. Over de te volgen scholing en het tijdstip waarop de scholing wordt gevolgd vindt overleg plaats tussen de werkgever en de werknemer.

Tijdstip van scholing

5. Als de werkgever aan zijn werknemer scholing verstrekt om het werk, waarvoor de werknemer is aangenomen, uit te voeren, vindt de scholing, indien mogelijk, plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht.

Loondoorbetaling of compensatie in vrije tijd tijdens scholing

6. Indien scholing zoals genoemd in de leden 1 en 2 buiten werktijd wordt gevolgd, wordt er over de scholingsuren of het feitelijke brutoloon betaald of vindt er compensatie in vrije tijd plaats. De werkgever bepaalt of het feitelijke brutoloon wordt betaald of dat er compensatie in vrije tijd plaatsvindt.
7. Indien scholing zoals genoemd in lid 5 plaatsvindt tijdens de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht, wordt er over de scholingsuren het feitelijke brutoloon betaald.

Kosten van scholing

8. De scholing zoals genoemd onder de leden 1 en 2 wordt kosteloos door de werkgever aan de werknemer aangeboden.

Vergoeding scholingskosten

9. De werkgever komt in aanmerking voor een vergoeding van het opleidingsfonds Sovvb van de kosten van de scholing zoals genoemd onder lid 8 onder de voorwaarden zoals die door het bestuur van Sovvb zijn vastgesteld.

Artikel 34a

EVC

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

Artikel 35

Employability en loopbaanadvies

Algemeen

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Ontwikkelen is een belangrijke voorwaarde om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen. Ontwikkeling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Zowel werkgever als medewerker leveren een bijdrage aan de ontwikkeling in termen van tijd, inspanning en kosten.
2. Er wordt een experiment op het gebied van employability uitgevoerd. Bij employability gaat het om volgen van scholing, niet zijnde de scholing zoals bedoeld in artikel 34, die een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Totdat er structurele afspraken over een tegemoetkoming in de kosten van een loopbaanadvies en de financiering daarvan zijn gemaakt wordt het experiment op het gebied van loopbaanadvies voortgezet.

Bij loopbaanadvies gaat het er om dat je je afvraagt wie je bent, wat je beroepsmatig wilt, waarom je dat wilt, wat andere mogelijkheden zijn en ook hoe je dat kunt bereiken.

Employability

3. Werknemers hebben gedurende de looptijd van de pilot recht op een tegemoetkoming in de scholingskosten in het kader van employability.
4. De tegemoetkoming in de scholingskosten heeft betrekking op scholing gericht op functies zowel binnen als buiten de bedrijfstak. Kosten voor functiegebonden scholing dienen in principe door de werkgever te worden betaald.
5. Onder scholingskosten wordt verstaan:
 - a. cursuskosten;
 - b. examenkosten.

6. De tegemoetkoming in de scholingskosten bedraagt per jaar voor zowel een fulltime werknemer als een parttime werknemer 100% van de gefactureerde scholingskosten inclusief BTW met een maximum van € 750,-.
7. Op een tegemoetkoming in de scholingskosten zoals vermeld in het vijfde lid bestaat alleen aanspraak, indien men een dienstverband heeft bij een werkgever zoals genoemd in artikel 1 van deze cao van:
 - a. 20 uur per week of meer,
 - b. minder dan 20 uur per week, onder de voorwaarde dat het dienstverband bij aanvang van de scholing 5 jaar of langer bij dezelfde werkgever bestaat.
8. De werknemer komt niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in de scholingskosten, indien het scholing betreft op het gebied van sport, handvaardigheid en rijvaardigheid, tenzij de werknemer kan aantonen dat de cursus nodig is voor een toekomstige baan.

Loopbaanadvies

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

Beschikbare gelden

13. De stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf (VOS) stelt voor de financiering van de kosten zoals genoemd in de leden 5 en 10 middelen beschikbaar.
14. Op een tegemoetkoming in de scholingskosten en een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten bestaat geen recht als de financiële positie van VOS dit niet toelaat.
15. Aanvragen om een tegemoetkoming in de scholingskosten en aanvragen om een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Alleen volledige aanvragen worden in behandeling genomen.

Aanvraag tegemoetkoming

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

Uitvoering

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

Artikel 36

Budgetcoach

1. Het gestelde in de navolgende leden wordt bij wijze van experiment uitgevoerd.
2. Een werknemer met financiële problemen kan bij de stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf, waarvan het secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk, een aanvraag indienen voor een vergoeding van maximaal € 300,- voor het inzetten van een budgetcoach. De betaling van de vergoeding aan de werknemer geschiedt via de budgetcoach.
3. Aanvragen om een vergoeding worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Alleen volledige aanvragen worden in behandeling genomen.
4. Op een vergoeding zoals genoemd in het tweede lid bestaat geen recht als de financiële positie van de stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf dit niet toelaat.
5. De Commissie Arbeidsvoorwaarden kan voorwaarden verbinden aan deze regeling en aan het toekennen van de vergoeding zoals genoemd in het tweede lid.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL

Artikel 37

Ziekteverzuimvoorschriften

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

Artikel 38

Loondoorbetalingsplicht bij ziekte

Loon bij volledige arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal, met inachtneming van hetgeen in de volgende leden is vermeld, ingeval van ziekte als bedoeld in BW 7:629:
 - a. gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte 100% van het brutoloon zoals bedoeld in BW 7:629 doorbetalen,
 - b. gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte 90% van het brutoloon doorbetalen, maar ten minste het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon,
 - c. gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week van ziekte 80% van het brutoloon doorbetalen, indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratieverplichtingen als genoemd in BW 7:660a.

Loon bij gedeeltelijke werkhervatting tijdens ziekte

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

Arbeidstherapie

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

Herleving

6. Voor ziektegevallen waarbij sprake is van een herleving van het ziektegeval binnen vier weken na afloop van de vorige ziekteperiode, geldt, dat tijdvakken van ongeschiktheid tot werken worden samengeteld, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet kan worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. Samengetelde tijdvakken van ongeschiktheid tot werken worden meegeteld bij de vaststelling van de hoogte en de duur van het bruto (uur)loon als bedoeld in het eerste lid tot en met het vierde lid.

Wachtdag

7. In geval de werknemer meer dan twee keer in een kalenderjaar arbeidsongeschikt is zal vanaf de derde ziekmelding over de eerste dag van arbeidsongeschiktheid geen loon betaald worden, tenzij de arbeidsongeschiktheid 10 werkdagen of langer duurt.

Niet verschijnen op het spreekuur

8. In geval de werknemer zonder geldige reden niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts, wordt over de dag waarop het spreekuur zou hebben plaatsgevonden geen loon betaald.

Geen recht op loon

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

Artikel 39

Toeslag minder dan 35% WIA-arbeitsongeschikt

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, die aan het einde van de wachttijd als bedoeld in artikel 23, eerste lid WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage heeft van minder dan 35%, gedurende 104 weken een toeslag op het brutoloon, onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van het brutoloon, ongewijzigd wordt voortgezet en de resterende mate van arbeidsgeschiktheid volledig wordt benut voor het verrichten van arbeid bij de werkgever. Deze toeslag dient de werkgever ook te betalen, als de werknemer gedurende deze periode van 104 weken in het kader van reïntegratie bij een andere werkgever binnen of buiten de sector in dienst treedt.
2. De hoogte van de toeslag is gelijk aan het verschil tussen 90% van het brutoloon dat werd genoten direct vóór aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629 en het brutoloon dat direct aansluitend aan de 104 weken ziekte als bedoeld in BW 7:629 wordt genoten wegens het verrichten van arbeid.
3. Op de toeslag, als bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met zijn arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35, aanspraak heeft.

Artikel 40

Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, die op grond van artikel 23, zesde lid WIA een vervroegde IVA-uitkering verkrijgt, een toeslag tot:
 - a. 100% van het brutoloon gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 30% bedraagt;
 - b. 90% van het brutoloon gedurende de zeventwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 20% bedraagt;

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

Artikel 41

Verzekeringsverplichtingen

1. De werkgever is gehouden een verzekering af te sluiten voor de financiële risico's verbonden aan:
 - a. de in artikel 38, eerste lid, sub a t/m c aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van loon tijdens ziekte;
 - b. de in artikel 38, tweede lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van 100% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
 - c. de in artikel 38, derde lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot betalen van 90% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
 - d. de in artikel 38, vierde lid aan de werkgever opgelegde verplichting tot betalen van 90% van het bruto uurloon voor ieder niet gewerkt uur;
 - e. de in artikel 39 lid 1 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
 - f. de in artikel 40 leden 1 en 2 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het verstrekken van een toeslag;
 - g. de in artikel 45 sub a. aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van vakantiebijslag;
 - h. de in artikel 46 lid 1 aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van een overlijdensuitkering;
 - i. de kosten voor re-integratie eerste en tweede spoor gedurende de eerste twee jaren van ziekte als bedoeld in BW 7:629.
 - j. de in 7:673 BW aan de werkgever opgelegde verplichting tot het betalen van een transitievergoeding ten gevolge van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst na 104 weken ongeschiktheid ten gevolge van ziekte als bedoeld in 7:629 BW.

De premie voor de verzekering ter dekking van de verplichtingen zoals genoemd in onderdeel a. t/m j. komt geheel voor rekening van de werkgever.

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

2. De werkgever is gehouden ten aanzien van de ziektecontrole, de verzuimbegeleiding en de re-integratie eerste en tweede spoor gedurende de eerste twee ziektejaren zich te laten ondersteunen en adviseren door een arbodienst en een re-integratiebedrijf. De kosten voortvloeiend uit de ondersteuning en de advisering komen geheel voor rekening van de werkgever.

De werkgever is vrij in de keuze van zijn arbodienst en re-integratiebedrijf waar hij de ziektecontrole, de ziekteverzuimbegeleiding en de re-integratie eerste en tweede spoor onderbrengt, met dien verstande dat het dienstenpakket van de arbodienst en het re-integratiebedrijf tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan het door de stichting SAS ZorgPortaal ontwikkelde dienstenpakket.

3. De werkgever is gehouden ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af te sluiten ter reparatie van het WGA-hiaat en voor een eenmalige IVA uitkering. De verzekering heeft tot doel een uitkering te verlenen bij arbeidsongeschiktheid van verzekerde als aanvulling op de WGA-vervolguitkering of de WGA-loonaanvulling door het UWV. De verzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon. Hierbij wordt het oude loon gemaximeerd op het WIA-loon. Een eventuele WW uitkering wordt in mindering gebracht. Bij voldoende benutting van de resterende verdien capaciteit, zal gedurende de overeengekomen periode dat er krachtens deze verzekering een uitkering met een werkloosheidscomponent wordt verstrekt, een extra uitkering worden gedaan van 5%. Deze extra uitkering ontvangt verzekerde ook gedurende de periode dat hij een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangt.
Komt een werknemer in aanmerking voor een IVA-uitkering dan bestaat er recht op een eenmalige IVA-uitkering. De hoogte van deze uitkering bedraagt maximaal € 10.000,- bruto bij een fulltime dienstverband en naar rato voor parttimers. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering. Van de premie voor de in dit lid genoemde verzekering mag maximaal 0,49% op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden. De door de werkgever betaalde premie zal per betalingsperiode op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden. De looninhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimumloon. De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.
4. Namens Cao-partijen heeft de stichting SAS ZorgPortaal ten behoeve van het gestelde onder de leden 1 t/m 3 een overeenkomst gesloten met SuperGarant Verzekeringen B.V. en SuperGarant Zorg B.V. gericht op collectieve dekking van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, collectieve dekking van de verplichting tot het betalen van toeslagen op het loon tijdens de eerste vier jaren van arbeidsongeschiktheid, collectieve dekking van de financiële risico's in het kader van de WIA, de ziektecontrole, de verzuimbegeleiding, re-integratie eerste en tweede spoor en de transitievergoeding.
5. De werkgever die naar aanleiding van het gestelde in het eerste lid zijn verzekering bij een andere verzekeraar dan De Amersfoortse wilt onderbrengen, moet in het kader van het naleven van de cao de in het eerste lid genoemde gelijkwaardigheid aantonen door het overleggen aan de Commissie arbeidsvoorwaarden van de nieuwe verzekeringspolis van die andere verzekeraar, de bijbehorende verzekeringsvoorwaarden en desgevraagd alle andere voor de beoordeling van gelijkwaardigheid benodigde documenten. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
6. De werkgever die naar aanleiding van het gestelde in het tweede lid een ander dienstenpakket wil dan het door de Stichting SAS ZorgPortaal ontwikkelde dienstenpakket, moet in het kader van het naleven van de cao de in het tweede lid genoemde gelijkwaardigheid aantonen door het overleggen aan de Commissie arbeidsvoorwaarden van alle voor de beoordeling van de gelijkwaardigheid benodigde documenten. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

7. De werkgever die naar aanleiding van het gestelde in het derde lid zijn verzekering bij een andere verzekeraar dan De Amersfoortse wilt onderbrengen, moet in het kader van het naleven van de cao de in het derde lid genoemde gelijkwaardigheid aantonen door het overleggen aan de Commissie arbeidsvoorwaarden van de nieuwe verzekeringspolis van die andere verzekeraar, de bijbehorende verzekeringsvoorwaarden en desgevraagd alle andere voor de beoordeling van gelijkwaardigheid benodigde documenten. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

Artikel 42

Arbeidsgehandicapte werknemers

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

Artikel 43

Lichamelijke belasting

Werkgevers worden aanbevolen lichamelijke belasting van hun medewerkers zoveel mogelijk te voorkomen. Taakrotatie kan hiervoor een goede oplossing zijn. Risico's die verbonden zijn aan fysieke belasting kunnen worden geïnventariseerd met behulp van de branche-RI&E.

Artikel 44

Verjaring vakantie-uren en vakantiedagen bij ziekte

1. Bij verjaring van vakantiedagen en vakantie bij ziekte geldt het volgende.

Verjaring

- a. Voor wettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke vervaltermijn van zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze vakantie-rechten zijn toegekend.
- b. Voor bovenwettelijke vakantiedagen is de verjaringstermijn vijf jaar.
- c. Indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat was de wettelijke vakantiedagen op te nemen voor het einde van de vervaltermijn zoals vermeld onder sub a. door toedoen van de werkgever, krijgen deze niet opgenomen wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van vijf jaar.
- d. Bij opname van vakantiedagen wordt de dag die het eerste vervalt of verjaart het eerste afgeboekt.

Ziekte

- e. Tijdens de periode van ziekte waarvoor de loondoorbetalingsplicht op grond van het Burgerlijk Wetboek geldt (in principe 2 jaar), worden zowel de wettelijke vakantiedagen als de bovenwettelijke vakantiedagen volledig opgebouwd.
- f. Voor zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat indien de werknemer tijdens gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid vakantie opneemt, het vakantieverlof over de volledige omvang van de arbeidsduur wordt afgeschreven van zijn vakantieverloftegoed.
- g. In uitzonderlijke situaties waarin de bedrijfsarts de werknemer op basis van medische gronden vrijstelt van zijn re-integratieverplichtingen en de werknemer met vakantie gaat, zullen geen vakantiedagen worden afgeschreven van zijn vakantieverloftegoed.
- h. Wanneer de werknemer tijdens de vakantie arbeidsongeschikt wordt, zullen de vakantie-uren, die daardoor niet worden genoten, na het weer arbeidsgeschikt worden, alsnog worden verstrekt.
De betrokken werknemer moet zich onmiddellijk onder medische behandeling stellen en direct van het ziektegeval kennis geven aan de werkgever.

Artikel 45

Ziekte en vakantiebijslag

De werkgever is verplicht de vakantiebijslag te betalen over:

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

OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 46

Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van een werknemer zal aan diens nagelaten betrekkingen, waarvoor hij tijdens zijn leven zorgdroeg, over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, door de werkgever een bruto uitkering ineens worden verstrekt ten bedrage van het loon dat de overledene normaal zou hebben genoten.
2. Dit bedrag kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat de nagelaten betrekkingen toekomt krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 47

Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband

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

Artikel 48

Einde dienstbetrekking en vakantie-uren

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

Artikel 49

Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag

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

Artikel 50

Vacaturemelding

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

PENSIOEN, PAWW EN ZWAAR WERK

Artikel 51

Pensioenfonds

1. Er is een bedrijfstakpensioenfonds voor het Slagersbedrijf. De administrateur van het pensioenfonds is Appel Pensioenuitvoering B.V. te Almere.
2. In afwijking van de begripsomschrijving van 'werknemer' in artikel 1 van deze cao zijn vanaf 1 januari 2008 alle werknemers van 21 jaar en ouder aangesloten bij het pensioenfonds.
3. De werknemer, aan of voor wie op grond van artikel 22 van het uitvoeringsreglement van dit pensioenfonds een vrijstelling van premiebetaling is verleend, maar voor wie, indien deze vrijstelling niet verleend was, premie verschuldigd zou zijn, heeft aanspraak op uitbetaling door de werkgever van een bedrag, gelijk aan de premie voor het Bedrijfspensioenfonds. Doorbetaling van de premie voor het pensioenfonds zal zolang geschieden als de werkgever verplicht is het volle loon uit te betalen.

Artikel 52

Private aanvulling WW en WGA (PAWW)

1. Er is een stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) die de Regeling Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) uitvoert. De administrateur van deze stichting is Raet.
2. De PAWW is bedoeld voor werknemers die werkloos of arbeidsongeschikt worden en van het UWV een WW-uitkering of een loongerelateerde WGA-uitkering gaan ontvangen. Zij kunnen onder voorwaarden na afloop van deze uitkeringen een PAWW-uitkering van de SPAWW ontvangen.

3. De PAWW is opgenomen in de cao "Cao PAWW – Sector Dienstverlening – niet (semi) publieke domein, sector 4 No. 05. Deze cao is gepubliceerd in Staatscourant nr. 61121 van 23 november 2018, te downloaden op www.overheid.nl.
4. De SPAWW stelt jaarlijks het premiepercentage vast en int de werknemerspremie bij de werkgever.
5. De premie voor 2022 e.v. is te vinden op www.spaww.nl en www.slagers.nl.

Artikel 52a

Zwaar werkregeling (RVU-regeling)

1. Er is stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf (VOS).
2. De stichting VOS voert de Cao Vormings- en Ontwikkelingsfonds Slagersbedrijf uit, waarvan het Reglement Zwaar werk onderdeel is. Dit reglement is te vinden op www.slagers.nl en in bijlage 11.
3. Op grond van het Reglement Zwaar werk kan de stichting VOS onder voorwaarden gedurende een bepaalde periode een uitkering verstrekken aan een volledig uit dienst getreden werknemer, die zwaar werk heeft verricht zoals gedefinieerd in artikel 1 van het reglement.

COLLECTIEVE BEPALINGEN

Artikel 53

Vakbondscontributie

1. De werkgever vergoedt op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar de door de werknemer betaalde contributie voor zijn lidmaatschap van een bij deze cao betrokken werknemersorganisatie.
2. De werknemer heeft recht op een netto vergoeding van 100% van de door hem betaalde contributie als genoemd in het eerste lid.
3. Om in aanmerking te komen voor de netto vergoeding als genoemd in het tweede lid dient de werknemer de volgende documenten in het bezit van de werkgever te stellen:
 - a. een verzoek tot declaratie van de betaalde vakbondscontributie;
 - b. een bewijs van betaling van de vakbondscontributie;
 - c. een afschrift van de jaaropgave contributie/contributiebrief van de werknemersorganisatie waarvan de werknemer lid is.
4. De hoogte van de vergoeding voor betaalde vakbondscontributie staat los van de omvang van het dienstverband.

Artikel 54

Gedifferentieerde premie werkhervattingskas (WHK)

De werkgever die geen eigenrisicodragers voor de WHK is, is op grond van artikel 34 van de Wet financiering sociale verzekeringen de gedifferentieerde premie WHK verschuldigd en kan t/m 31 december 2021 de door hem verschuldigde gedifferentieerde premie WHK, met uitzondering van de premiecomponent Ziektewet, tot ten hoogste 10% verhalen op het nettoloon van de werknemer. Het verhaalpercentage is per 1 januari 2022 0%.

Artikel 55

Branche-RI&E

1. Sociale partners in het Slagersbedrijf beschikken over een actuele en door hen erkende branche risicoinventarisatie en –evaluatie, de branche-RI&E Slagersbedrijf genaamd. Met de branche-RI&E brengen bedrijven in kaart hoe zij hun deskundige bijstand conform artikel 14 van de arbeidsomstandighedenwet dienen in te richten.
2. De branche-RI&E Slagersbedrijf is gratis te downloaden op www.saszorgportaal.nl en www.rie.nl.
3. Indien een bedrijf met 25 werknemers of minder de branche-RI&E geheel zelf uitvoert, is geen toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.
4. Indien een bedrijf met meer dan 25 werknemers de branche-RI&E zelf uitvoert, is een zware toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.

Artikel 56

Arbeidsplaatsenovereenkomst

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

Artikel 57

Vakbondswerk binnen de onderneming

1. Vakbondswerk in de onderneming is een wezenlijk onderdeel van het kunnen hebben van goede arbeidsverhoudingen in de sector en binnen het bedrijf en van het hebben van een cao.
Een vakbond kan een of meerdere vakbondscontactpersonen en/of vakbondskaderleden hebben in een bedrijf. De personen of leden kunnen een beroep doen op de faciliteiten zoals genoemd in het tweede lid, nadat de vakbond de werkgever van de vakbondscontactpersoon en/of het vakbondskaderlid en de

commissie arbeidsvoorwaarden geïnformeerd heeft over de aanwezigheid van een nieuw vakbondscontactpersoon en/of nieuw vakbondskaderlid.

2. Vakbondscontactpersonen en/of vakbondskaderleden kunnen, binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid en de voortgang van de werkzaamheden niet belemmerd, gebruik maken van de volgende faciliteiten:
 - a. de mogelijkheid om binnen werktijd overleg te hebben met de bestuurders van de onderneming;
 - b. de mogelijkheid om binnen werktijd overleg te hebben met (leden van) de ondernemingsraad;
 - c. de mogelijkheid om binnen werktijd overleg te hebben met de vakbondsbestuurder, mits het moment van overleg vooraf met de werkgever is afgestemd.
 - d. de mogelijkheid om aankondigingen onder verantwoordelijkheid van de vakbond(en) op te hangen op publicatieborden van de onderneming, mits de werkgever hierover vooraf is geïnformeerd.
3. De aangemelde vakbondscontactpersoon en/of vakbondskaderlid zal vanwege zijn werkzaamheden voor de vakbond nu en in het verleden niet benadeeld worden in zijn positie in de onderneming, zoals bijvoorbeeld promotie en beloning. Een dienstbetrekking van een werknemer, die de functie bekleedt van vakbondscontactpersoon en/of vakbondskaderlid dan wel heeft bekleedt tot 2 jaar geleden, kan slechts worden beëindigd, indien die beëindiging ook zou zijn geschied, wanneer hij geen vakbondscontactpersoon en/of vakbondskaderlid zou zijn geweest.
4. Instemming van de werkgever op verzoek van de vakbond en/of de vakbondscontactpersoon en/of een vakbondskaderlid is nodig als de vakbond op het terrein van een werkgever een vakbondsbijeenkomst wil organiseren, in de regel buiten werktijd.
5. Indien een vakbondscontactpersoon en/of een vakbondskaderlid, de vakbond of de werkgever vindt dat de faciliteiten niet gebruikt kunnen worden of niet goed gebruikt worden, kan hij dit voorleggen aan de commissie arbeidsvoorwaarden.

Artikel 58

Fusie en sluiting

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

Artikel 59

Inwerkingtreding, duur, wijziging en beëindiging

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 maart 2022 en is aangegaan tot en met 29 februari 2024.
2. De collectieve arbeidsovereenkomst zoals genoemd in het eerste lid eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist.
3. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven kan tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst iedere contractant voorstellen doen, die door alle contractanten in beraad zullen worden genomen.

Artikel 60

Bedrijfsrechtspraak

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

Artikel 61

Dispensatie

1. Onder 'dispensatieverzoek' wordt verstaan een verzoek tot dispensatie van een of meer bepalingen van deze cao.
2. 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.
3. Het dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de Commissie arbeidsvoorwaarden, gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
4. De Commissie arbeidsvoorwaarden is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken over dispensatieverzoeken te doen.
5. De procedure, bevoegdheden, werkwijze, beoordelingscriteria en voorwaarden waaraan het dispensatieverzoek moet voldoen, zijn neergelegd in het Reglement Dispensatie zoals vermeld in bijlage 3, welke bijlage integraal onderdeel uitmaakt van deze cao.

Aldus opgemaakt en getekend d.d.

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie
J.A.H. van Essen, voorzitter

FNV
I. Philippen-Nijssen, bestuurder

CNV Vakmensen
P.S. Fortuin, voorzitter
N.M.T. Abelskamp, vakgroepbestuurder

BIJLAGE 1 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD VAN 1 MAART 2022 T/M 29 FEBRUARI 2024

BEDRIJFSRECHTSPRAAK

Artikel 1

Commissie Arbeidsvoorwaarden

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

Artikel 2

Taak en bevoegdheden

Tot taak en bevoegdheden van de Commissie Arbeidsvoorwaarden behoren:

1. Het verrichten van werkzaamheden welke haar krachtens deze cao worden opgedragen en het uitoefenen van die bevoegdheden, welke haar door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf zijn of worden toegekend.
2. Het in bijzondere en op zichzelf staande gevallen en onder nader te bepalen voorwaarden toestaan van afwijkingen van deze cao voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdvak.
3. Het geven van adviezen en het doen van voorstellen aan het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf betreffende de uitleg en de toepassing van de bepalingen van deze cao.
4. Het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verband houdende met deze cao.
5. Het in beroep behandelen van en het doen van bindende uitspraken over geschillen tussen werkgevers en werknemers verband houdend met de van toepassing zijnde functiebeschrijvingen en/of indelingen van bedrijfsfuncties in een functiegroep.
6. Het behandelen van verzoeken van werkgevers die geconfronteerd worden met een buitenproportionele stijging van de loonkosten als gevolg van het toepassen van het functiewaarderingssysteem ORBA en de van toepassing zijnde salarisschalen binnen de onderneming.
7. Het instellen van een Geschillencommissie.

8. Het begeleiden en coördineren van de taken van de Geschillencommissie.

Artikel 3

Geschillencommissie

1. Voor het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verbandhoudende met de cao is de Commissie Arbeidsvoorwaarden bevoegd een Geschillencommissie in te stellen. Het secretariaat van de Geschillencommissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.
2. De Geschillencommissie bestaat uit twee leden, zijnde een werkgevers- en een werknemerslid die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, te benoemen door de Commissie Arbeidsvoorwaarden.
3. De Geschillencommissie heeft tot taak bemiddelend op te treden bij geschillen tussen werkgevers en werknemers die verband houden met de cao, uitgezonderd de geschillen tussen werkgevers en werknemers die verband houden met de van toepassing zijnde functiebeschrijvingen en/of indelingen van bedrijfsfuncties in een functiegroep.

Artikel 4

Geschillen tussen contractanten van de cao

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

Artikel 5

Geschillen tussen werkgevers en werknemers

1. a. Geschillen welke tussen werkgevers en werknemers naar aanleiding van deze cao ontstaan, kunnen ter beslechting worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Geschillenreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze cao.
b. Onder geschillen, zoals genoemd onder sub a. worden niet verstaan, de geschillen

tussen werkgevers en werknemers die verband houden met de van toepassing zijnde functiebeschrijvingen en/of indelingen van bedrijfsfunctie in een functiegroep. Op dergelijke geschillen is de bezwaar- en beroepsprocedure van toepassing zoals beschreven in het functiehandboek.

2. Het functiehandboek is te downloaden op orba.slagers.nl.
3. De beslissing van de Geschillencommissie ter zake van de haar voorgelegde geschillen draagt het karakter van een minnelijk schikkingsvoorstel.
4. Indien een geschil niet in der minne geregeld kan worden, kunnen partijen schriftelijk om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze cao.
5. De mogelijkheid om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
6. Een verzoek om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen (werkgever én werknemer) hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
7. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

Artikel 6

Commissie van Bindend Advies

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

GESCHILLENREGLEMENT

1. a. Geschillen tussen een werkgever en een werknemer naar aanleiding van deze cao kunnen worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, teneinde zo mogelijk een minnelijke oplossing te bereiken.
b. Onder geschillen zoals genoemd in het eerste lid worden niet verstaan, geschillen tussen werkgever en werknemer die verband houden met de van toepassing zijnde functiebeschrijvingen en/of indelingen van bedrijfsfuncties in een functiegroep. Op dergelijke geschillen is de bezwaar- en beroepsprocedure van toepassing zoals beschreven in het functiehandboek.
2. Een geschil dient schriftelijk door of namens de eisende partij voorgelegd te worden aan het secretariaat van de Geschillencommissie.
3. Het verzoek zal een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving van de aard van het geschil en van de omstandigheden welke aanleiding tot het geschil hebben gevormd, de eventuele vordering, alsmede een duidelijke en bepaalde conclusie dienen te bevatten.
4. Het secretariaat zal de gedaagde partij een afschrift toezenden en uitnodigen binnen 14 dagen bij geschrifte aan de Geschillencommissie te verklaren al dan niet aan beslechting van het geschil door de Geschillencommissie te willen meewerken.
5. Nadat de gedaagde partij aan de Geschillencommissie zich daartoe bereid heeft verklaard zal zij worden uitgenodigd binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het secretariaat een afschrift aan de eisende partij zal toezenden.
6. Voor mondelinge behandeling van het geschil worden partijen opgeroepen om voor de Geschillencommissie te verschijnen. Partijen hebben het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of zich door een raadsman te doen bijstaan.
7. De oproeping vindt binnen 4 weken na ontvangst van het verweer van de gedaagde partij plaats, zulks met een termijn van minstens 7 dagen voor de zitting.
8. Indien de verwerende partij, ondanks behoorlijke oproeping, niet ter zitting verschijnt en geen deugdelijk bericht van verhindering heeft gezonden is de Geschillencommissie bevoegd het geschil te behandelen en bevoegd de vordering van de eisende partij toe te wijzen, mits deze haar niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt.
9. Indien door de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, kunnen partijen binnen 3 weken, nadat hiervan aan de bij het geschil betrokken partijen schriftelijk mededeling is gedaan, schriftelijk om een bindend advies van de in artikel 6 van de bedrijfsrechtspraak genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement.
10. De mogelijkheid om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
11. Een verzoek om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen (werkgever én werknemer) hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.

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

BINDEND ADVIESREGLEMENT

1. Indien door de Commissie arbeidsvoorwaarden of de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, kunnen beide partijen in het geding bij de Commissie van Bindend Advies een bindend advies vragen ten einde hun geschil te laten beslechten.
2. Een verzoek om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
3. De mogelijkheid om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
4. Indien beide partijen in het geding een verzoek om een bindend advies bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend, zijn beide partijen aan dit bindend advies gebonden.
5. Indien een geschil, als bedoeld in artikel 4 van de bedrijfsrechtspraak, ter fine van bindend advies door beide partijen in het geding aan de Commissie van Bindend Advies wordt voorgelegd, zijn de betrokken partijen gehouden dit binnen drie weken, nadat de Geschillencommissie of de Commissie Arbeidsvoorwaarden aan de partijen schriftelijk heeft meegedeeld dat geen oplossing in der minne is bereikt, te doen.
6. Indien een geschil, als bedoeld in artikel 5, eerste lid, sub a. van de bedrijfsrechtspraak, ter fine van bindend advies door beide partijen in het geding aan de Commissie van Bindend Advies wordt voorgelegd, zijn de betrokken partijen gehouden dit binnen drie weken, nadat de Geschillencommissie of de Commissie Arbeidsvoorwaarden aan de partijen schriftelijk heeft meegedeeld dat geen oplossing in der minne is bereikt, te doen.
7. Een klaagschrift is niet ontvankelijk, indien de termijn van drie weken niet in acht is genomen, tenzij deze termijn door de bij het geschil betrokken partijen bij schriftelijke overeenkomst is verlengd.
8. De partijen in het geding, die terzake van enig geschil een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies verlangen, wenden zich daartoe met een schriftelijk verzoek, inhoudende een juiste omschrijving van het geschil en duidelijke formulering van de eis, tot de voorzitter van de Commissie van Bindend Advies.
9. De voorzitter van de Commissie van Bindend Advies geeft zo mogelijk binnen 6 dagen het verzoek door aan degene tegen wie de eis is gericht, met uitnodiging binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van zijn verweer.
10. De voorzitter van de Commissie van Bindend Advies is bevoegd terstond partijen op te roepen teneinde een schikking van het geschil te bevorderen en zal in alle gevallen, waarin dit mogelijk is, van deze bevoegdheid gebruik maken.
11. Nadat de termijn voor de mededeling van het vorenbedoelde verweer verstreken is, vindt ten spoedigste een zitting van de Commissie van Bindend Advies plaats op een door deze te bepalen tijd en plaats.

12. Partijen in het geding worden opgeroepen bij aangetekend schrijven, zulks met een termijn van minstens 7 dagen vóór de zitting.
13. De Commissie van Bindend Advies hoort ter zitting partijen in haar belangen en bepaalt, voor zover nodig, de wijze waarop het geding verder zal worden gevoerd. Ieder der partijen heeft het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of door een raadsman te doen bijstaan.
14. De leden van de Commissie van Bindend Advies zullen oordelen als goede mannen naar billijkheid en bij haar bindend advies zal de commissie met name rekening houden met de wijze waarop de bij het geschil betrokken partijen de bepalingen der cao hebben nageleefd.
15. De leden van de Commissie van Bindend Advies doen, zo mogelijk, uitspraak binnen 14 dagen na de laatste voor partijen toegankelijke zitting en binnen drie maanden na de dag van indiening van het betreffende verzoek.
16. De uitspraak bevat tevens een regeling betreffende de kosten van behandeling van het geschil.
17. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

**BIJLAGE 2 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN
LOOPTIJD VAN 1 MAART 2022 T/M 29 FEBRUARI 2024**

**SALARISSCHALEN VAN DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF GELDEND VANAF
1 MAART 2022**

Brutolonen ex artikel 12, derde lid van de Cao voor het Slagersbedrijf op basis van een 38-urige werkweek.

Salarisschaal 1 (wettelijk minimumloon)

Periode 1 maart 2022 t/m 30 juni 2022

Leeftijd	per uur	per week	per 4-weken	per maand
15 jaar	3,15	119,70	478,80	518,70
16 jaar	3,62	137,56	550,24	596,09
17 jaar	4,14	157,32	629,28	681,72
18 jaar	5,24	199,12	796,48	862,85
19 jaar	6,29	239,02	956,08	1.035,75
20 jaar	8,39	318,82	1.275,28	1.381,55
21 jaar en ouder	10,48	398,24	1.592,96	1.725,71

Salarisschaal 1 (wettelijk minimumloon)

Periode 1 juli 2022 t/m 31 december 2022

Leeftijd	per uur	per week	per 4-weken	per maand
15 jaar	3,20	121,60	486,40	526,93
16 jaar	3,69	140,22	560,88	607,62
17 jaar	4,22	160,36	641,44	694,89
18 jaar	5,34	202,92	811,68	879,32
19 jaar	6,40	243,20	972,80	1.053,87
20 jaar	8,54	324,52	1.298,08	1.406,25
21 jaar en ouder	10,67	405,46	1.621,84	1.756,99

Salarisschaal 1 (wettelijk minimumloon)

Per 1 januari 2023

Leeftijd	per uur	per week	per 4-weken	per maand
15 jaar	3,53	134,14	536,56	581,27
16 jaar	4,06	154,28	617,12	668,55
17 jaar	4,65	176,70	706,80	765,70
18 jaar	5,88	223,44	893,76	968,24
19 jaar	7,05	267,90	1.071,60	1.160,90

20 jaar	9,40	357,20	1.428,80	1.547,87
21 jaar en ouder	11,75	446,50	1.786,00	1.934,83

Salarisschaal 2

Periode 1 maart 2022 t/m 31 mei 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
15 jaar	3,46	131,48	525,92	569,75
16 jaar	3,97	150,86	603,44	653,73
17 jaar	4,57	173,66	694,64	752,53
18 jaar	5,32	202,16	808,64	876,03
19 jaar	6,39	242,82	971,28	1.052,22
20 jaar	8,50	323,00	1.292,00	1.399,67
Trede 0	10,63	403,94	1.615,76	1.750,41
Trede 1	10,83	411,54	1.646,16	1.783,34
Trede 2	12,11	460,18	1.840,72	1.994,11
Trede 3	12,48	474,24	1.896,96	2.055,04
Trede 4	12,80	486,40	1.945,60	2.107,73
Trede 5	13,11	498,18	1.992,72	2.158,78
Trede 6	13,41	509,58	2.038,32	2.208,18
Trede 7	13,70	520,60	2.082,40	2.255,93

Salarisschaal 2

Periode 1 juni 2022 t/m 31 december 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
15 jaar	3,81	144,78	579,12	627,38
16 jaar	4,37	166,06	664,24	719,59
17 jaar	5,03	191,14	764,56	828,27
18 jaar	5,85	222,30	889,20	963,30
19 jaar	7,03	267,14	1.068,56	1.157,61
20 jaar	9,35	355,30	1.421,20	1.539,63
Trede 0	11,00	418,00	1.672,00	1.811,33
Trede 1	11,21	425,98	1.703,92	1.845,91
Trede 2	12,53	476,14	1.904,56	2.063,27
Trede 3	12,92	490,96	1.963,84	2.127,49
Trede 4	13,25	503,50	2.014,00	2.181,83
Trede 5	13,57	515,66	2.062,64	2.234,53
Trede 6	13,88	527,44	2.109,76	2.285,57
Trede 7	14,18	538,84	2.155,36	2.334,97

Salarisschaal 2

Periode 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
15 jaar	3,81	144,78	579,12	627,38
16 jaar	4,37	166,06	664,24	719,59
17 jaar	5,03	191,14	764,56	828,27
18 jaar	5,88	223,44	893,76	968,24
19 jaar	7,05	267,90	1.071,60	1.160,90
20 jaar	9,40	357,20	1.428,80	1.547,87
Trede 0	11,75	446,50	1.786,00	1.934,83
Trede 1	11,75	446,50	1.786,00	1.934,83
Trede 2	12,53	476,14	1.904,56	2.063,27
Trede 3	12,92	490,96	1.963,84	2.127,49
Trede 4	13,25	503,50	2.014,00	2.181,83
Trede 5	13,57	515,66	2.062,64	2.234,53
Trede 6	13,88	527,44	2.109,76	2.285,57
Trede 7	14,18	538,84	2.155,36	2.334,97

In bijlage 13 zijn de geel gearceerde uurlonen toegelicht.

Salarisschaal 2

Periode 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
15 jaar	3,94	149,72	598,88	648,79
16 jaar	4,52	171,76	687,04	744,29
17 jaar	5,21	197,98	791,92	857,91
18 jaar	6,06	230,28	921,12	997,88
19 jaar	7,28	276,64	1.106,56	1.198,77
20 jaar	9,68	367,84	1.471,36	1.593,97
Trede 0	11,75	446,50	1.786,00	1.934,83
Trede 1	11,75	446,50	1.786,00	1.934,83
Trede 2	12,97	492,86	1.971,44	2.135,73
Trede 3	13,37	508,06	2.032,24	2.201,59
Trede 4	13,71	520,98	2.083,92	2.257,58
Trede 5	14,05	533,90	2.135,60	2.313,57
Trede 6	14,37	546,06	2.184,24	2.366,26
Trede 7	14,68	557,84	2.231,36	2.417,31

In bijlage 13 zijn de geel gearceerde uurlonen toegelicht.

Salarisschaal 3

Periode 1 maart 2022 t/m 31 mei 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
16 jaar	4,58	174,04	696,16	754,17
17 jaar	5,06	192,28	769,12	833,21
18 jaar	6,04	229,52	918,08	994,59
19 jaar	6,96	264,48	1.057,92	1.146,08
20 jaar	8,72	331,36	1.325,44	1.435,89
Trede 0	10,83	411,54	1.646,16	1.783,34
Trede 1	11,07	420,66	1.682,64	1.822,86
Trede 2	12,44	472,72	1.890,88	2.048,45
Trede 3	12,69	482,22	1.928,88	2.089,62
Trede 4	12,95	492,10	1.968,40	2.132,43
Trede 5	13,20	501,60	2.006,40	2.173,60
Trede 6	13,46	511,48	2.045,92	2.216,41
Trede 7	13,72	521,36	2.085,44	2.259,23
Trede 8	13,89	527,82	2.111,28	2.287,22

Salarisschaal 3

Periode 1 juni 2022 t/m 31 december 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
16 jaar	4,81	182,78	731,12	792,05
17 jaar	5,31	201,78	807,12	874,38
18 jaar	6,34	240,92	963,68	1.043,99
19 jaar	7,31	277,78	1.111,12	1.203,71
20 jaar	9,59	364,42	1.457,68	1.579,15
Trede 0	11,21	425,98	1.703,92	1.845,91
Trede 1	11,46	435,48	1.741,92	1.887,08
Trede 2	12,88	489,44	1.957,76	2.120,91
Trede 3	13,13	498,94	1.995,76	2.162,07
Trede 4	13,40	509,20	2.036,80	2.206,53
Trede 5	13,66	519,08	2.076,32	2.249,35
Trede 6	13,93	529,34	2.117,36	2.293,81
Trede 7	14,20	539,60	2.158,40	2.338,27
Trede 8	14,38	546,44	2.185,76	2.367,91

Salarisschaal 3

Periode 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
16 jaar	4,81	182,78	731,12	792,05
17 jaar	5,31	201,78	807,12	874,38
18 jaar	6,34	240,92	963,68	1.043,99
19 jaar	7,31	277,78	1.111,12	1.203,71
20 jaar	9,59	364,42	1.457,68	1.579,15
Trede 0	11,75	446,50	1.786,00	1.934,83
Trede 1	11,75	446,50	1.786,00	1.934,83
Trede 2	12,88	489,44	1.957,76	2.120,91
Trede 3	13,13	498,94	1.995,76	2.162,07
Trede 4	13,40	509,20	2.036,80	2.206,53
Trede 5	13,66	519,08	2.076,32	2.249,35
Trede 6	13,93	529,34	2.117,36	2.293,81
Trede 7	14,20	539,60	2.158,40	2.338,27
Trede 8	14,38	546,44	2.185,76	2.367,91

In bijlage 14 zijn de geel gearceerde uurlonen toegelicht.

Salarisschaal 3

Periode 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
16 jaar	4,98	189,24	756,96	820,04
17 jaar	5,50	209,00	836,00	905,67
18 jaar	6,56	249,28	997,12	1.080,21
19 jaar	7,57	287,66	1.150,64	1.246,53
20 jaar	9,93	377,34	1.509,36	1.635,14
Trede 0	11,75	446,50	1.786,00	1.934,83
Trede 1	11,86	450,68	1.802,72	1.952,95
Trede 2	13,33	506,54	2.026,16	2.195,01
Trede 3	13,59	516,42	2.065,68	2.237,82
Trede 4	13,87	527,06	2.108,24	2.283,93
Trede 5	14,14	537,32	2.149,28	2.328,39
Trede 6	14,42	547,96	2.191,84	2.374,49
Trede 7	14,70	558,60	2.234,40	2.420,60
Trede 8	14,88	565,44	2.261,76	2.450,24

In bijlage 14 is het geel gearceerde loon toegelicht.

Salarisschaal 4

Periode 1 maart 2022 t/m 31 mei 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
16 jaar	4,70	178,60	714,40	773,93
17 jaar	5,23	198,74	794,96	861,21
18 jaar	6,20	235,60	942,40	1.020,93
19 jaar	7,20	273,60	1.094,40	1.185,60
20 jaar	8,92	338,96	1.355,84	1.468,83
Trede 0	11,03	419,14	1.676,56	1.816,27
Trede 1	11,42	433,96	1.735,84	1.880,49
Trede 2	13,04	495,52	1.982,08	2.147,25
Trede 3	13,29	505,02	2.020,08	2.188,42
Trede 4	13,51	513,38	2.053,52	2.224,65
Trede 5	13,70	520,60	2.082,40	2.255,93
Trede 6	13,85	526,30	2.105,20	2.280,63
Trede 7	14,01	532,38	2.129,52	2.306,98
Trede 8	14,16	538,08	2.152,32	2.331,68
Trede 9	14,32	544,16	2.176,64	2.358,03

Salarisschaal 4

Periode 1 juni 2022 t/m 31 december 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
16 jaar	4,94	187,72	750,88	813,45
17 jaar	5,49	208,62	834,48	904,02
18 jaar	6,51	247,38	989,52	1.071,98
19 jaar	7,56	287,28	1.149,12	1.244,88
20 jaar	9,81	372,78	1.491,12	1.615,38
Trede 0	11,42	433,96	1.735,84	1.880,49
Trede 1	11,82	449,16	1.796,64	1.946,36
Trede 2	13,50	513,00	2.052,00	2.223,00
Trede 3	13,76	522,88	2.091,52	2.265,81
Trede 4	13,98	531,24	2.124,96	2.302,04
Trede 5	14,18	538,84	2.155,36	2.334,97
Trede 6	14,34	544,92	2.179,68	2.361,32
Trede 7	14,50	551,00	2.204,00	2.387,67
Trede 8	14,66	557,08	2.228,32	2.414,01
Trede 9	14,82	563,16	2.252,64	2.440,36

Salarisschaal 4

Periode 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
16 jaar	4,94	187,72	750,88	813,45
17 jaar	5,49	208,62	834,48	904,02
18 jaar	6,51	247,38	989,52	1.071,98
19 jaar	7,56	287,28	1.149,12	1.244,88
20 jaar	9,81	372,78	1.491,12	1.615,38
Trede 0	11,75	446,50	1.786,00	1.934,83
Trede 1	11,82	449,16	1.796,64	1.946,36
Trede 2	13,50	513,00	2.052,00	2.223,00
Trede 3	13,76	522,88	2.091,52	2.265,81
Trede 4	13,98	531,24	2.124,96	2.302,04
Trede 5	14,18	538,84	2.155,36	2.334,97
Trede 6	14,34	544,92	2.179,68	2.361,32
Trede 7	14,50	551,00	2.204,00	2.387,67
Trede 8	14,66	557,08	2.228,32	2.414,01
Trede 9	14,82	563,16	2.252,64	2.440,36

In bijlage 15 is het geel gearceerde loon toegelicht.

Salarisschaal 4

Periode 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
16 jaar	5,11	194,18	776,72	841,45
17 jaar	5,68	215,84	863,36	935,31
18 jaar	6,74	256,12	1.024,48	1.109,85
19 jaar	7,83	297,54	1.190,16	1.289,34
20 jaar	10,15	385,70	1.542,80	1.671,37
Trede 0	11,82	449,16	1.796,64	1.946,36
Trede 1	12,23	464,74	1.858,96	2.013,87
Trede 2	13,97	530,86	2.123,44	2.300,39
Trede 3	14,24	541,12	2.164,48	2.344,85
Trede 4	14,47	549,86	2.199,44	2.382,73
Trede 5	14,68	557,84	2.231,36	2.417,31
Trede 6	14,84	563,92	2.255,68	2.443,65
Trede 7	15,01	570,38	2.281,52	2.471,65
Trede 8	15,17	576,46	2.305,84	2.497,99
Trede 9	15,34	582,92	2.331,68	2.525,99

Salarisschaal 5

Periode 1 maart 2022 t/m 31 mei 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
19 jaar	9,78	371,64	1.486,56	1.610,44
20 jaar	10,81	410,78	1.643,12	1.780,05
Trede 0	11,88	451,44	1.805,76	1.956,24
Trede 1	13,97	530,86	2.123,44	2.300,39
Trede 2	14,24	541,12	2.164,48	2.344,85
Trede 3	14,47	549,86	2.199,44	2.382,73
Trede 4	14,74	560,12	2.240,48	2.427,19
Trede 5	15,00	570,00	2.280,00	2.470,00

Salarisschaal 5

Periode 1 juni 2022 t/m 28 februari 2023

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
19 jaar	10,12	384,56	1.538,24	1.666,43
20 jaar	11,19	425,22	1.700,88	1.842,62
Trede 0	12,30	467,40	1.869,60	2.025,40
Trede 1	14,46	549,48	2.197,92	2.381,08
Trede 2	14,74	560,12	2.240,48	2.427,19
Trede 3	14,98	569,24	2.276,96	2.466,71
Trede 4	15,26	579,88	2.319,52	2.512,81
Trede 5	15,53	590,14	2.360,56	2.557,27

Salarisschaal 5

Periode 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
19 jaar	10,47	397,86	1.591,44	1.724,06
20 jaar	11,58	440,04	1.760,16	1.906,84
Trede 0	12,73	483,74	1.934,96	2.096,21
Trede 1	14,97	568,86	2.275,44	2.465,06
Trede 2	15,26	579,88	2.319,52	2.512,81
Trede 3	15,50	589,00	2.356,00	2.552,33
Trede 4	15,79	600,02	2.400,08	2.600,09
Trede 5	16,07	610,66	2.442,64	2.646,19

Salarisschaal 6

Periode 1 maart 2022 t/m 31 mei 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	14,12	536,56	2.146,24	2.325,09
Trede 1	14,39	546,82	2.187,28	2.369,55
Trede 2	14,65	556,70	2.226,80	2.412,37
Trede 3	14,90	566,20	2.264,80	2.453,53
Trede 4	15,16	576,08	2.304,32	2.496,35
Trede 5	15,48	588,24	2.352,96	2.549,04
Trede 6	15,64	594,32	2.377,28	2.575,39

Salarisschaal 6

Periode 1 juni 2022 t/m 28 februari 2023

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	14,61	555,18	2.220,72	2.405,78
Trede 1	14,89	565,82	2.263,28	2.451,89
Trede 2	15,16	576,08	2.304,32	2.496,35
Trede 3	15,42	585,96	2.343,84	2.539,16
Trede 4	15,69	596,22	2.384,88	2.583,62
Trede 5	16,02	608,76	2.435,04	2.637,96
Trede 6	16,19	615,22	2.460,88	2.665,95

Salarisschaal 6

Periode 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	15,12	574,56	2.298,24	2.489,76
Trede 1	15,41	585,58	2.342,32	2.537,51
Trede 2	15,69	596,22	2.384,88	2.583,62
Trede 3	15,96	606,48	2.425,92	2.628,08
Trede 4	16,24	617,12	2.468,48	2.674,19
Trede 5	16,58	630,04	2.520,16	2.730,17
Trede 6	16,76	636,88	2.547,52	2.759,81

Salarisschaal 7

Periode 1 maart 2022 t/m 31 mei 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	14,54	552,52	2.210,08	2.394,25
Trede 1	14,84	563,92	2.255,68	2.443,65
Trede 2	15,12	574,56	2.298,24	2.489,76
Trede 3	15,39	584,82	2.339,28	2.534,22
Trede 4	15,67	595,46	2.381,84	2.580,33
Trede 5	15,98	607,24	2.428,96	2.631,37
Trede 6	16,14	613,32	2.453,28	2.657,72

Salarisschaal 7

Periode 1 juni 2022 t/m 28 februari 2023

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	15,05	571,90	2.287,60	2.478,23
Trede 1	15,36	583,68	2.334,72	2.529,28
Trede 2	15,65	594,70	2.378,80	2.577,03
Trede 3	15,93	605,34	2.421,36	2.623,14
Trede 4	16,22	616,36	2.465,44	2.670,89
Trede 5	16,54	628,52	2.514,08	2.723,59
Trede 6	16,71	634,98	2.539,92	2.751,58

Salarisschaal 7

Periode 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	15,58	592,04	2.368,16	2.565,51
Trede 1	15,90	604,20	2.416,80	2.618,20
Trede 2	16,20	615,60	2.462,40	2.667,60
Trede 3	16,49	626,62	2.506,48	2.715,35
Trede 4	16,79	638,02	2.552,08	2.764,75
Trede 5	17,12	650,56	2.602,24	2.819,09
Trede 6	17,30	657,40	2.629,60	2.848,73

Salarisschaal 8

Periode 1 maart 2022 t/m 31 mei 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
20 jaar	11,83	449,54	1.798,16	1.948,01
Trede 0	12,94	491,72	1.966,88	2.130,79
Trede 1	15,26	579,88	2.319,52	2.512,81
Trede 2	15,59	592,42	2.369,68	2.567,15
Trede 3	15,87	603,06	2.412,24	2.613,26
Trede 4	16,18	614,84	2.459,36	2.664,31
Trede 5	16,48	626,24	2.504,96	2.713,71
Trede 6	16,64	632,32	2.529,28	2.740,05

Salarisschaal 8

Periode 1 juni 2022 t/m 28 februari 2023

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
20 jaar	12,24	465,12	1.860,48	2.015,52
Trede 0	13,39	508,82	2.035,28	2.204,89
Trede 1	15,79	600,02	2.400,08	2.600,09
Trede 2	16,14	613,32	2.453,28	2.657,72
Trede 3	16,43	624,34	2.497,36	2.705,47
Trede 4	16,75	636,50	2.546,00	2.758,17
Trede 5	17,06	648,28	2.593,12	2.809,21
Trede 6	17,22	654,36	2.617,44	2.835,56

Salarisschaal 8

Periode 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
20 jaar	12,67	481,46	1.925,84	2.086,33
Trede 0	13,86	526,68	2.106,72	2.282,28
Trede 1	16,34	620,92	2.483,68	2.690,65
Trede 2	16,71	634,98	2.539,92	2.751,58
Trede 3	17,01	646,38	2.585,52	2.800,98
Trede 4	17,34	658,92	2.635,68	2.855,32
Trede 5	17,66	671,08	2.684,32	2.908,01
Trede 6	17,82	677,16	2.708,64	2.934,36

Salarisschaal 9

Periode 1 maart 2022 t/m 31 mei 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
Trede 0	13,14	499,32	1.997,28	2.163,72
Trede 1	15,32	582,16	2.328,64	2.522,69
Trede 2	15,64	594,32	2.377,28	2.575,39
Trede 3	16,08	611,04	2.444,16	2.647,84
Trede 4	16,29	619,02	2.476,08	2.682,42
Trede 5	16,53	628,14	2.512,56	2.721,94
Trede 6	16,67	633,46	2.533,84	2.744,99
Trede 7	17,02	646,76	2.587,04	2.802,63

Salarisschaal 9

Periode 1 juni 2022 t/m 28 februari 2023

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
Trede 0	13,60	516,80	2.067,20	2.239,47
Trede 1	15,86	602,68	2.410,72	2.611,61
Trede 2	16,19	615,22	2.460,88	2.665,95
Trede 3	16,64	632,32	2.529,28	2.740,05
Trede 4	16,86	640,68	2.562,72	2.776,28
Trede 5	17,11	650,18	2.600,72	2.817,45
Trede 6	17,25	655,50	2.622,00	2.840,50
Trede 7	17,62	669,56	2.678,24	2.901,43

Salarisschaal 9

Periode 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weeken	per maand
Trede 0	14,08	535,04	2.140,16	2.318,51
Trede 1	16,42	623,96	2.495,84	2.703,83
Trede 2	16,76	636,88	2.547,52	2.759,81
Trede 3	17,22	654,36	2.617,44	2.835,56
Trede 4	17,45	663,10	2.652,40	2.873,43
Trede 5	17,71	672,98	2.691,92	2.916,25
Trede 6	17,85	678,30	2.713,20	2.939,30
Trede 7	18,24	693,12	2.772,48	3.003,52

Salarisschaal 10

Periode 1 maart 2022 t/m 31 mei 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	15,82	601,16	2.404,64	2.605,03
Trede 1	16,14	613,32	2.453,28	2.657,72
Trede 2	16,45	625,10	2.500,40	2.708,77
Trede 3	16,79	638,02	2.552,08	2.764,75
Trede 4	17,11	650,18	2.600,72	2.817,45
Trede 5	17,41	661,58	2.646,32	2.866,85
Trede 6	17,75	674,50	2.698,00	2.922,83
Trede 7	18,09	687,42	2.749,68	2.978,82

Salarisschaal 10

Periode 1 juni 2022 t/m 28 februari 2023

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	16,37	622,06	2.488,24	2.695,59
Trede 1	16,71	634,98	2.539,92	2.751,58
Trede 2	17,03	647,14	2.588,56	2.804,27
Trede 3	17,38	660,44	2.641,76	2.861,91
Trede 4	17,71	672,98	2.691,92	2.916,25
Trede 5	18,02	684,76	2.739,04	2.967,29
Trede 6	18,37	698,06	2.792,24	3.024,93
Trede 7	18,72	711,36	2.845,44	3.082,56

Salarisschaal 10

Periode 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	16,94	643,72	2.574,88	2.789,45
Trede 1	17,30	657,40	2.629,60	2.848,73
Trede 2	17,63	669,94	2.679,76	2.903,07
Trede 3	17,99	683,62	2.734,48	2.962,35
Trede 4	18,33	696,54	2.786,16	3.018,34
Trede 5	18,65	708,70	2.834,80	3.071,03
Trede 6	19,01	722,38	2.889,52	3.130,31
Trede 7	19,38	736,44	2.945,76	3.191,24

Salarisschaal 11

Periode 1 maart 2022 t/m 31 mei 2022

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	15,83	601,54	2.406,16	2.606,67
Trede 1	16,15	613,70	2.454,80	2.659,37
Trede 2	16,52	627,76	2.511,04	2.720,29
Trede 3	16,85	640,30	2.561,20	2.774,63
Trede 4	17,22	654,36	2.617,44	2.835,56
Trede 5	17,58	668,04	2.672,16	2.894,84
Trede 6	17,97	682,86	2.731,44	2.959,06
Trede 7	18,35	697,30	2.789,20	3.021,63
Trede 8	18,72	711,36	2.845,44	3.082,56

Salarisschaal 11

Periode 1 juni 2022 t/m 28 februari 2023

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	16,38	622,44	2.489,76	2.697,24
Trede 1	16,72	635,36	2.541,44	2.753,23
Trede 2	17,10	649,80	2.599,20	2.815,80
Trede 3	17,44	662,72	2.650,88	2.871,79
Trede 4	17,82	677,16	2.708,64	2.934,36
Trede 5	18,20	691,60	2.766,40	2.996,93
Trede 6	18,60	706,80	2.827,20	3.062,80
Trede 7	18,99	721,62	2.886,48	3.127,02
Trede 8	19,38	736,44	2.945,76	3.191,24

Salarisschaal 11

Periode 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Leeftijd/treden	per uur	per week	per 4-weken	per maand
Trede 0	16,95	644,10	2.576,40	2.791,10
Trede 1	17,31	657,78	2.631,12	2.850,38
Trede 2	17,70	672,60	2.690,40	2.914,60
Trede 3	18,05	685,90	2.743,60	2.972,23
Trede 4	18,44	700,72	2.802,88	3.036,45
Trede 5	18,84	715,92	2.863,68	3.102,32
Trede 6	19,25	731,50	2.926,00	3.169,83
Trede 7	19,66	747,08	2.988,32	3.237,35
Trede 8	20,06	762,28	3.049,12	3.303,21

BIJLAGE 3 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD VAN 1 MAART 2022 T/M 29 FEBRUARI 2024

Reglement Dispensatie

Artikel 1

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.

Artikel 2

Aan het indienen van een dispensatieverzoek en de behandeling ervan zijn voor de dispensatieverzoeker (hierna de verzoeker) geen kosten verbonden.

Artikel 3

Het dispensatieverzoek wordt schriftelijk en per aangetekende post ingediend bij de Commissie arbeidsvoorwaarden (hierna: de Commissie), Postbus 1234, 2280 CE Rijswijk.

Artikel 4

Het dispensatieverzoek omvat tenminste:

- a. de naam en het adres van de verzoeker;
- b. de dagtekening;
- c. de ondertekening door de verzoeker;
- d. de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
- e. een nauwkeurige beschrijving van de feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.

Artikel 5

De secretaris van de Commissie stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens, voor zover op dat moment mogelijk, wanneer de Commissie het verzoek behandelt.

Artikel 6

In beginsel behandelt de Commissie verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van de Commissie. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft, kan de secretaris van de Commissie op verzoek van de indiener besluiten de Commissie te vragen het verzoek eerder (eventueel via de e-mail) te behandelen.

Artikel 7

Indien de secretaris van de Commissie dan wel de Commissie dat nodig acht, verschaft de verzoeker desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn en waarover de verzoeker redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.

Artikel 8

De Commissie kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. De verzoeker kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan dan wel laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien de verzoeker zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt de verzoeker de

secretaris van de Commissie tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit het laten bijstaan dan wel laten vertegenwoordigen zijn rekening van de verzoeker.

Artikel 9

Van een gemachtigde kan een schriftelijke machtiging worden verlangd, tenzij de gemachtigde advocaat of procureur is.

Artikel 10

De verzoeker draagt alle eigen kosten aangaande het dispensatieverzoek en komt niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens de commissie, het secretariaat van de Commissie of cao-partijen.

Artikel 11

De Commissie kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.

Artikel 12

Een verzoek wordt niet in behandeling genomen wanneer, nadat de verzoeker in de gelegenheid is gesteld om het verzoek aan te vullen, de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek.

Artikel 13

Om voor dispensatie van de gehele cao of van één of meerdere cao-bepalingen in aanmerking te komen, beoordeelt de Commissie een verzoek tot dispensatieverlening aan de hand van een aantal zaken. Deze zaken zijn de volgende:

- 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.
- f. leidt dispensatieverlening tot het niet meer civielrechtelijk kunnen handhaven van de cao.
- g. is op de dispensatieverzoeker een rechtsgeldige ondernemingscao 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. heeft de dispensatieverzoeker, als het gaat om het invoeren van twee- of meer ploegendiensten binnen haar onderneming, onderzoek gedaan onder de werknemers binnen de onderneming naar het bestaan van voldoende draagvlak bij deze werknemers voor het invoeren van een ploegdienst en wat zijn de uitkomsten van het onderzoek.

Artikel 14

De Commissie doet uitspraak binnen 12 weken nadat het dispensatieverzoek als genoemd in artikel 4 bij de Commissie is ingediend. Als tijdens de procedure een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan de Commissie besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 3 weken te verlengen.

Artikel 15

De commissie kan aan een dispensatieverlening voorwaarden verbinden.

Artikel 16

Uiterlijk 3 weken na de uitspraak van de Commissie informeert de secretaris van de Commissie de verzoeker over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

BIJLAGE 4 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD VAN 1 MAART 2022 T/M 29 FEBRUARI 2024

Gedifferentieerde premie werkhervattingskas

De werkgever mag de door hem verschuldigde gedifferentieerde premie werkhervattingskas, met uitzondering van de premiecomponent Ziektewet, tot ten hoogste de helft op het nettoloon van de werknemer verhalen (werknemersdeel premie is maximaal 50%). Cao-partijen hebben in 2018 afgesproken de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer aan te passen. Het maximale werknemersdeel wordt in stappen afgebouwd, Qua premieverdeling ziet het werkgeversdeel en het werknemersdeel vanaf 1 januari 2022 er als volgt uit:

	Werkgever	Werknemer
01-01-2022	100%	0%

BIJLAGE 5 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD VAN 1 MAART 2022 T/M 29 FEBRUARI 2024

Protocol

De ondergetekenden, de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen:

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie te Rijswijk, als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht en

CNV Vakmensen te Utrecht

als partijen ter andere zijde, ieder afzonderlijk en gezamenlijk,

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

zijn de onderstaande afspraak aangegaan. Deze afspraak is tussen de partijen gemaakt, naast de afspraken die zijn vastgelegd in de cao-bepalingen.

Het karakter van de onderstaande afspraak is anders dan die van de cao-bepalingen.

Vandaar dat hij in een apart protocol is neergelegd.

De onderstaande afspraak maakt onderdeel uit van de Cao voor het Slagersbedrijf met een looptijd van 1 maart 2022 tot en met 29 februari 2024.

Afspraken

1. Premie VOS

Aan het bestuur van de Stichting VOS wordt het verzoek gedaan om de VOS-premie voor de gehele branche gedurende 24 maanden met 0,5% te verlagen, te weten van 0,9% naar 0,4%.

2. Coronasteun

Bij de twee voorgaande cao's zijn werkgevers, die zwaar getroffen zijn door de coronapandemie, in hun loonkosten tegemoet gekomen door het toepassen van (gedeeltelijke) kwijtschelding van de VOS-premie. Daartoe is een verzoek aan het bestuur van de Stichting VOS gedaan, welk verzoek gehonoreerd is. Het kwijtschelden van de VOS-premie is door het VOS-bestuur als steun gekoppeld aan het recht op NOW-steun.

Mogelijk wordt tijdens de looptijd van de cao 2022-2024 de slagersbranche weer getroffen door bijvoorbeeld een lockdown of sluiting van de horeca of een andere crisis. Partijen hebben afgesproken in dergelijke gevallen met elkaar in gesprek te gaan over nieuwe steun aan zwaar getroffen bedrijven. Het middel van kwijtschelding van VOS-premie is daarbij een optie.

3. Uitzendkrachten

Er wordt door partijen onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om uitzendkrachten die langer dan vijf jaar binnen het geautomatiseerde productieproces van een voorverpakkingsbedrijf of centrale slagerij 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.

Voordat tot invoering van een dergelijke verplichting voor opdrachtgevers wordt overgegaan, moeten de gevolgen of belemmeringen worden onderzocht om zo de voorwaarden voor de invoering van die verplichting te bepalen. Partijen streven daarbij naar een invoering van een dergelijke regeling per 1 januari 2023.

4. Onderzoek en studie: loontabel, verlofsparen, quarantainelasten en productietoeslag

Partijen gaan in werkgroepverband onderzoek doen naar de opbouw van de beloning in de loontabel en het eventueel invoeren van de mogelijkheid van verlofsparen. Partijen gaan ook de mogelijkheden onderzoeken van het terugbrengen van de zogenaamde quarantainelasten. Het gaat daarbij om de lasten van uitval als gevolg van quarantaine na contact met een door corona besmet persoon.

Voorts gaan partijen onderzoek doen naar het totale arbeidsvoorwaardenpakket, waaronder de salarisschalen, waarbij ook wordt besproken hoe de productietoeslag in de toekomst wordt benut.

5. Vervoermiddel woon-werkverkeer

Ter promotie van het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer, zullen partijen werkgevers gaan attenderen op de (fiscale) mogelijkheden die daarvoor bestaan.

BIJLAGE 6

Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Door de werknemer uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever.

DECLARATIEFORMULIER 'BETAALDE VAKBONDSCONTRIBUTIE'

Ondergetekende, (naam werknemer)
met Burgerservicenummer:

- a. heeft arbeidsovereenkomst met (naam werkgever)
- b. is lid van (naam vakbond) en betaalt in dit verband contributie voor het lidmaatschap van deze werknemersorganisatie;
- c. geeft door invulling, ondertekening en overlegging van dit formulier te kennen dat hij/zij gebruik maakt van de in de Cao voor het Slagersbedrijf opgenomen mogelijkheid om een vergoeding aan te vragen voor betaalde vakbondscontributie;
- d. verzoekt werkgever om een netto vergoeding van 100% van de door ondergetekende betaalde vakbondscontributie voor het jaar 20.. (jaartal);
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de contributie een tijdige declaratie bij de werkgever nodig is (uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. overlegt als bijlagen bij dit formulier een bewijs van betaling van de vakbondscontributie en een afschrift van de jaaropgave contributie/contributiebrief van de werknemersorganisatie waarvan ondergetekende lid is.

Datum:

Handtekening:

BIJLAGE 7

Hoofdpijnen pensioenregeling Slagersbedrijf

De pensioenregeling kent een franchise en een pensioenopbouwpercentage. De franchise is het deel van het loon waarover geen pensioen wordt opgebouwd. Voor 2023 bedraagt de jaarfranchise € 16.322 op jaarbasis.

De pensioenopbouw wordt berekend over de pensioengrondslag. Het opbouwpercentage is in 2022 1,40% en in 2023 1,54%.

Zowel werkgevers als werknemers betalen pensioenpremie. Zowel het werkgeversdeel van de pensioenpremie als het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag (brutoloon minus franchise).

De pensioenpremie 2023 bedraagt, net als in 2022, 28,3%. Het werkgeversdeel hiervan is 17% en het werknemersdeel 11,3%.

De pensioenregeling biedt ook de mogelijkheid tot vervroegd pensioen. Meer informatie hierover als ook andere pensioeninformatie vindt u op <https://pensioenslagers.nl>

BIJLAGE 8

Verzuimprotocol

Inleiding

Ziek zijn heeft gevolgen voor u als werknemer, maar ook voor uw werkgever. Daarom is het belangrijk om duidelijk en inzichtelijk te hebben welke afspraken, regels en procedures gelden bij ziekte. Deze zijn vastgelegd in dit verzuimprotocol. Is er iets niet duidelijk, neemt u dan contact op met uw werkgever of degene die verantwoordelijk is voor het verzuimprotocol.

Betrokken partijen

Bij de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid zijn verschillende partijen betrokken met ieder een eigen rol. Allereerst u als werknemer en uw werkgever. Binnen het SAS ZorgPortaal onderscheiden we daarnaast de casemanager, bedrijfsarts en verzekeraar.

Werkgever en werknemer

De overheid heeft in verschillende wetten de kaders aangegeven voor het omgaan met verzuim en arbeidsongeschiktheid. Een van de belangrijkste is de Wet Verbetering Poortwachter. Het uitgangspunt van deze wet is dat werkgever en werknemer er samen alles aan doen om de zieke werknemer zo snel mogelijk te re-integreren.

Als werknemer bent u verplicht:

- actief mee te werken aan uw re-integratie;
- mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak voor uw re-integratie;
- passende arbeid te verrichten waartoe uw werkgever u in de gelegenheid stelt.

Uw werkgever is verplicht:

- tot het opstellen, (tussentijds) evalueren en bijstellen van een plan van aanpak voor uw re-integratie;
- passende arbeid binnen het bedrijf aan te bieden als u niet meer in uw eigen functie kan terugkeren;
- met u op zoek te gaan naar werk bij een andere werkgever, als er geen passend werk binnen het eigen bedrijf aanwezig is;
- een re-integratiedossier bij te houden.

Samenwerkingspartijen binnen het SAS ZorgPortaal

Het SAS ZorgPortaal beschikt over een vast team van casemanagers, geregistreerde bedrijfsartsen en diverse re-integratiebedrijven. Deze partijen worden vanuit het SAS ZorgPortaal gecoördineerd. Bij vragen kunt u contact opnemen met het SAS ZorgPortaal via telefoonnummer 070 - 301 16 87.

De casemanager:

- verzorgt het telefonische consult met u als werknemer op uiterlijk dag 2 van de ziekmelding.
- inventariseert wat er aan de arbeidsongeschiktheid ten grondslag ligt;
- beslist welke vervolgstap wordt genomen: een afspraak met u over de datum van werkhervatting, doorverwijzing naar het spreekuur van de (bedrijfs)arts of een afspraak voor een (telefonisch) vervolgconsult;
- begeleidt u en uw werkgever bij het nakomen van afspraken conform de Wet Verbetering Poortwachter;
- regelt als dat aan de orde is, de juiste interventies;

- ondersteunt u en uw werkgever in het re-integratieproces door middel van advies;
- draagt bij aan een optimale communicatie tussen alle betrokken partijen;
- signaleert vertragingen in het traject en stuurt zo nodig bij.

De bedrijfsarts:

- stelt vast of er sprake is van ziekte en of gebrek;
- stelt de mate van arbeidsgeschiktheid vast;
- geeft een prognose voor werkhervatting af.

Uitvoering van het verzuimbeleid

Ziekmelding

Bent u niet in staat te werken, meldt u zich dan voor aanvang van de werktijd, maar uiterlijk om 09.00 uur 's ochtends, telefonisch ziek bij uw werkgever. Als u daar zelf niet toe in staat bent, kunt u iemand anders laten bellen.

Wordt u op uw werk ziek, meldt u zich dan voordat u naar huis gaat, ziek bij uw werkgever.

Wettelijk mag uw werkgever bij uw ziekmelding het volgende aan u vragen en registreren:

- uw telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- hoe lang u denkt ziek te zijn;
- welke lopende afspraken en werkzaamheden u heeft die wellicht moeten worden overgenomen;
- of u onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling);
- of de ziekte verband houdt met een bedrijfsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

Wat is een vangnetbepaling Ziektewet?

Als u ziek bent betaalt uw werkgever uw loon gedurende maximaal 2 jaar door. In sommige situaties kan uw werkgever deze kosten verhalen bij het UWV. Dit worden 'vangnetsituaties' genoemd en hieronder wordt verstaan arbeidsgeschiktheid door:

- zwangerschap en/of bevalling
- structurele functionele beperking
- orgaandonatie

De casemanager of bedrijfsarts mag u ook nog het onderstaande vragen:

- wat de aard van de klachten is en of de klachten verband hebben met het werk;
- of de huisarts al geraadpleegd is;
- welke werkzaamheden u nog wel kan uitvoeren.

Contact met de casemanager

De casemanager van het SAS ZorgPortaal neemt contact met op met u en uw werkgever om de eerste afspraken over de ziekmelding en eventuele re-integratieactiviteiten te maken. Meestal vindt het eerste contact telefonisch plaats. Daarom moet u telefonisch bereikbaar zijn op het nummer (vast of mobiel) dat u bij de ziekmelding heeft doorgegeven. U moet thuis (of op het verpleegadres) blijven totdat het eerste contact met de casemanager heeft plaatsgevonden. Meer informatie hierover kunt u vinden op ww.saszorgportaal.nl. De verplichting om thuis te blijven geldt niet als u een bezoek brengt aan de dokter, de (bedrijfs)arts of als u gedeeltelijk aan het werk gaat in eigen of in passende arbeid.

Als dat noodzakelijk is, maakt de casemanager een afspraak voor een bezoek aan het spreekuur bij de (bedrijfs)arts. U bent verplicht hieraan gehoor te geven. Is het echt onmogelijk naar de bedrijfsarts te gaan, geef dat dan binnen 24 uur aan uw werkgever door. Uw werkgever stelt vervolgens het SAS ZorgPortaal op de hoogte.

De casemanager zal u en uw werkgever een terugkoppeling naar aanleiding van het spreekuur geven. Daarnaast kan uw werkgever de bevindingen raadplegen via www.saszorgportaal.nl. Uw privacy wordt hierbij geborgd. Uw werkgever krijgt geen informatie over medische zaken. Wel kan hij advies krijgen over bijvoorbeeld welke werkzaamheden u eventueel nog wel zou kunnen verrichten.

Werkhervatting

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

- licht u onmiddellijk (uiterlijk binnen 24 uur) uw werkgever in;
- verschijnt u op het eerstvolgende spreekuur van de (bedrijfs)arts.

Zodra u weer in staat bent om te werken, meldt u zich beter bij uw werkgever. Bij gedeeltelijke werkhervatting is overleg met de (bedrijfs)arts/casemanager gewenst.

Stappen bij langdurig verzuim

De Wet verbetering poortwachter (WVP) geeft aan welke stappen op welk moment genomen moeten worden:

Uiterlijk week 6: probleemanalyse en advies

Binnen zes weken na de ziekmelding maakt het SAS ZorgPortaal op basis van alle beschikbare informatie een probleemanalyse. In de probleemanalyse staan de bevindingen van de (bedrijfs)arts en een re-integratieadvies hoe u in de toekomst weer aan de slag zou kunnen.

Uiterlijk week 8: Plan van Aanpak

Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies, stelt u samen met uw werkgever een Plan van Aanpak op voor het bereiken van herstel. De casemanager zal hiervoor een al ingevuld conceptplan beschikbaar stellen. Ook wordt een re-integratiedossier aangelegd waarin alle afspraken worden bijgehouden.

De casemanager ziet erop toe dat uw re-integratie goed verloopt, houdt uw dossier bij en houdt contact met alle betrokken partijen. Als het niet mogelijk is om te re-integreren bij uw eigen werkgever, moet uw werkgever naar re-integratiemogelijkheden zoeken bij een andere werkgever.

Eén keer in de zes weken evalueert u het Plan van Aanpak met uw werkgever om te bezien of het plan moet worden bijgesteld.

Week 42: ziekmelding bij het UWV

Bent u na 42 weken nog steeds ziek, dan meldt het SAS ZorgPortaal de ziekte/arbeidsongeschiktheid aan het UWV.

Uiterlijk week 52: evaluatiemoment eerste ziektejaar

Tussen de 46^e en 52^e week evalueert u met uw werkgever de re-integratie-inspanningen van het eerste ziektejaar. Zijn de afgesproken doelen gehaald? En zo nee, is de huidige aanpak dan nog wel reëel? Als er in het eigen bedrijf geen re-integratiemogelijkheden meer zijn, moet er gekeken worden of er bij een andere werkgever wel mogelijkheden zijn. De casemanager biedt hierbij ondersteuning.

Week 87: WIA-aanvraag

Bent u na 2 jaar nog niet gere-integreerd, dan kunt u een WIA-uitkering aanvragen bij het UWV. Het UWV stuurt u hiervoor een aanvraagformulier toe. Bij uw WIA-aanvraag moet u een re-integratieverslag insturen. Dit verslag stelt u samen met uw werkgever op. Hierin worden alle inspanningen vermeld die zijn gezet om u te re-integreren. In overleg met uw werkgever en de casemanager vraagt u vervolgens een WIA-uitkering aan.

Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

De Wet Verbetering Poortwachter is niet vrijblijvend. Het is van belang dat u actief meewerkt aan uw herstel en de terugkeer naar werk. U moet zich daarom binnen een redelijke termijn na de aanvang van het ziekteverzuim onder behandeling stellen van uw huisarts en/of specialist en diens voorschriften opvolgen.

U dient ook mee te werken aan maatregelen die het SAS ZorgPortaal voorschrijft om het verzuim te bekorten. Voorbeelden hiervan zijn doorverwijzing naar een specialist, wachtlijstbemiddeling, interventieprogramma's (psychotherapie, (bedrijfs-)fysiotherapie, arbeidsrevalidatietherapie etc.), mediation of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Werkt u niet mee aan re-integratie of belemmert u uw genezing, dan is uw werkgever wettelijk verplicht sancties te stellen. Deze kunnen zijn:

- Opschorting van de loondoorbetaling: als u het verzuimvoorschrift niet naleeft. Als u na de loonopschorting alsnog gaat meewerken, wordt het loon met terugwerkende kracht betaald. Als u zich na de loonopschorting nog steeds niet aan de voorschriften houdt, kan uw werkgever besluiten tot het uitvoeren van een loonstop.
- Loonstop: hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen tijdelijk geen loon en blijvend geen loon.
 - Tijdelijk geen loon: als er sprake is van:
 - zonder deugdelijke reden weigeren van passende arbeid
 - belemmeren van genezing en/of re-integratieverplichtingen
 - niet meewerken aan redelijke voorschriften of maatregelen
 - niet meewerken aan het Plan van Aanpak
 - te late of geen WIA-aanvraag doen
 - Blijvend geen loon: als er sprake is van:
 - opzettelijk veroorzaakte ziekte
 - valse informatie bij de aanstellingskeuring
- In uiterst consequentie kan overgegaan worden tot ontslag.

Uw werkgever zal u altijd eerst schriftelijk berispen voordat er tot loonopschorting of loonstop wordt overgegaan. In deze berisping zal worden aangegeven wat u binnen welke termijn moet doen om de sanctie te voorkomen. Ook kan uw werkgever eerst een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

(Tijdelijk) ander werk: passende arbeid

Als u door ziekte (gedeeltelijk) ongeschikt bent voor het werk dat u normaal doet, en u wel andere werkzaamheden kunt uitvoeren, moet uw werkgever u (tijdelijk) ander werk aanbieden. De casemanager overlegt met de (bedrijfs)arts over de mogelijkheden van passende arbeid en geeft hierin advies.

U bent verplicht passende arbeid te accepteren. Onder passende arbeid wordt verstaan alle werkzaamheden die u redelijkerwijs kan uitvoeren, rekening houdend met uw gezondheidsbeperkingen, belastbaarheid en opleidingsniveau. Als er binnen uw bedrijf geen passende arbeid beschikbaar is, gaat uw werkgever in overleg met u op zoek naar passende arbeid buiten het bedrijf.

Vindt u dat de aangeboden arbeid niet passend is, bespreek dit dan met uw werkgever. Eventueel kan het SAS ZorgPortaal hierbij betrokken worden.

Blijft u het oneens over het voorstel voor passende arbeid (zowel binnen als buiten het eigen bedrijf), dan kan zowel u als uw werkgever een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Ook hierbij kan het SAS ZorgPortaal ondersteuning bieden.

Meningsverschillen

Tijdens de hele verzuimbegeleiding is het mogelijk dat werkgever en werknemer het oneens zijn met elkaar of met de medische beoordeling van de arbodienst. Afhankelijk van het soort meningsverschil zijn de volgende mogelijkheden beschikbaar:

Second opinion

Als u het oneens bent met het advies van de bedrijfsarts heeft het recht om een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts van een andere arbodienst. Voor meer informatie kunt u terecht bij de bedrijfsarts.

Deskundigenoordeel

Als u van mening verschilt met zowel de bedrijfsarts als uw werkgever over de re-integratiemogelijkheden of de mate van inspanning uw werkgever, kunt u een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Ook uw werkgever kan dit doen. Er zijn slechts vier vragen waar het UWV een deskundigenoordeel over geeft, namelijk:

1. Is er wel of geen sprake van arbeidsongeschiktheid?
2. Is er sprake van passend werk binnen de organisatie?
3. Zijn de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende?
4. Zijn de re-integratie-inspanningen van de werknemer voldoende?

De kosten van een deskundigenoordeel zijn voor degene die het deskundigenoordeel aanvraagt. De kosten bedragen € 100 voor de werknemer en € 400 voor de werkgever. Het oordeel van het UWV is niet bindend, maar zal bij een gerechtelijke beoordeling zwaar tellen.

Uw werkgever kan op grond van het advies van de casemanager/(bedrijfs)arts in afwachting van het deskundigenoordeel de uitbetaling van het loon opschorten of staken. U bent verplicht de uitslag van het deskundigenoordeel aan uw werkgever bekend te maken. Zowel uzelf, uw werkgever als de casemanager ontvangen een kopie van het deskundigenoordeel. Medische informatie wordt alleen aan uzelf en de (bedrijfs)arts verstrekt. Blijven partijen het oneens dan resteert alleen een procedure bij de kantonrechter.

Vakantie of verblijf in het buitenland

Wordt u tijdens de vakantie ziek, geef dat dan zo snel mogelijk (dus telefonisch of e-mail) aan uw werkgever door, onder vermelding van het vakantieadres. Na terugkeer moet u vervolgens zo snel mogelijk een medische verklaring (tijdens de ziekte opgesteld door een arts) overleggen aan het SAS ZorgPortaal. In deze medische verklaring moet de duur, de aard en behandeling van de arbeidsongeschiktheid vermeld zijn. De medische verklaring moet door een officiële arts in het Nederlands of Engels zijn opgesteld, gestempeld en getekend zijn.

Als u door de ziekte langer in het buitenland moet blijven, moet u dit onmiddellijk aan uw werkgever melden.

Bent u arbeidsongeschikt en wilt u met vakantie in het buitenland? Dan moet u dit melden bij uw werkgever. De casemanager/(bedrijfs)arts zal een positief advies geven als deze meent dat de vakantie geen belemmering oplevert voor de genezing of het re-integratietraject.

BIJLAGE 9

Zwangeren

Verwacht u een kind? Dan heeft u in de periode rond de bevalling recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Tijdens dit verlof ontvangt u een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van het UWV. Dit is geregeld in de Wet arbeid en zorg (WAZO). De uitkering bedraagt meestal 100% van uw loon.

Uw werkgever vraagt namens u de uitkering aan. Het UWV betaalt de uitkering meestal aan uw werkgever en uw werkgever betaalt gewoon uw loon door.

Wanneer gaat uw verlof in?

U kunt uw zwangerschapsverlof tussen 6 en 4 weken voor de dag van de vermoedelijke bevallingsdatum in laten gaan. U bepaalt binnen deze periode dus zelf op welke dag u het verlof laat ingaan. Na uw bevalling heeft u recht op minimaal 10 weken bevallingsverlof.

Uw zwangerschaps- en bevallingsuitkering duurt net zo lang als het verlof, dus minimaal 16 weken. Ook als u eerder of later bevalt dan de uitgerekende datum.

Langer verlof bij een meerling

Bent u zwanger van een tweeling of meerling? Dan heeft u recht op minimaal 20 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. U kunt uw zwangerschapsverlof tussen 10 en 8 weken voor de dag na de uitgerekende datum in laten gaan.

Verlof voor partner

Als partner van de moeder heeft u recht op geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof. Meer informatie hierover is te vinden op: www.rijksoverheid.nl

Wanneer meldt u uw zwangerschap bij uw werkgever?

U beslist natuurlijk zelf wanneer u uw zwangerschap meldt. Het is wel raadzaam dit zo snel mogelijk te doen, zodat er tijd is om goede afspraken te maken over de periode van afwezigheid. U bent verplicht uw zwangerschap uiterlijk zeven weken voor uw vermoedelijke bevallingsdatum door te geven. Bij een meerling moet u het grote nieuws uiterlijk negen weken voor de bevalling melden.

Bij uw melding overhandigt u een zwangerschapsverklaring. Dit is een verklaring van uw verloskundige, gynaecoloog of huisarts waarin staat dat u zwanger bent en wanneer de uitgerekende datum is. Uw werkgever bewaart de zwangerschapsverklaring in zijn administratie. Tot een jaar na de einddatum van de zwangerschapsuitkering kan het voorkomen dat het UWV er om vraagt.

Wie vraagt de zwangerschaps- en bevallingsuitkering aan?

Uw werkgever vraagt namens u de uitkering aan bij het UWV, tussen 4 en 2 weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Vertel daarom op tijd dat u zwanger bent. U spreekt met uw werkgever af aan wie de uitkering wordt betaald. Meestal is dit aan de werkgever. Soms is het handiger als het UWV de uitkering direct aan u overmaakt. Bijvoorbeeld als uw dienstverband stopt tijdens uw verlof. Overleg dit met uw werkgever. Hij geeft dit aan bij de aanvraag. Binnen 4 weken na de aanvraag krijgt u van het UWV een brief met de beslissing over de uitkering. Uw werkgever krijgt hiervan een kopie.

Wat als uw tijdelijke contract afloopt?

Heeft u een tijdelijk contract en loopt dit af tijdens uw zwangerschap? Dan hoeft uw werkgever uw contract niet te verlengen. Maar, uw zwangerschap mag niet de reden zijn dat uw werkgever uw contract niet verlengt.

Wat als u ziek bent tijdens de zwangerschap?

Bent u ziek geworden of moet u van uw arts verplicht rust nemen in verband met de zwangerschap? Geef dan bij de ziekmelding aan de werkgever door dat er sprake is van een vangnetmelding oftewel dat er sprake is van ziekte vanwege zwangerschap. Uw werkgever kan dan namelijk bij het UWV een Ziektewetvangnetuitkering aanvragen. U behoudt recht op loon tijdens uw ziekte gedurende de zwangerschap, maar uw werkgever wordt daarvoor gecompenseerd door het UWV.

De Ziektewetuitkering geldt vanaf de eerste dag waarop u ziek bent geworden. Heeft u toen nog niet willen melden dat de ziekte het gevolg was van de zwangerschap, dan kunt u dit later alsnog melden. Zo kan uw werkgever alsnog compensatie voor uw loon bij ziekte aanvragen bij het UWV.

Bent u ziek tijdens de zwangerschap, dan heeft dat ook gevolgen voor de ingang van uw zwangerschapsverlof vanuit de Wet Arbeid en Zorg. Uw zwangerschapsverlof gaat dan verplicht in 6 weken voor de uitgerekende datum.

INFORMATIE VOOR WERKGEVERS

Heeft u als werkgever een ziekteverzuimverzekering bij het SAS ZorgPortaal, lees dan het onderstaande.

Zodra een werknemer een verklaring heeft van verloskundige dat zij zwanger is, moet u als werkgever een kopie daarvan opsturen naar het UWV met een WAZO-meldingsformulier (www.saszorgportaal.nl – zie downloads: UWV-formulieren). Het UWV rekent dan de begin- en einddatum van het verlof uit.

Tijdens het bevallingsverlof kunt u een kopie van het geboortekaartje opsturen naar het UWV. Met de datum op het kaartje kan dan als dat nodig is de einddatum van het WAZO-verlof worden aangepast. Een werknemer heeft vanaf de geboortedag van haar kind in ieder geval nog 10 weken verlof.

De totale verlofduur is altijd ten minste 16 weken. De werknemer kan het verlof in overleg tussen de 6e en 4e week voor de uitgerekende datum in laten gaan. Als een werknemer echter ziek gemeld staat of ziek gemeld wordt, moet het verlof 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum ingaan. Meld de gewenste ingangsdatum bij het UWV.

Ziekte door zwangerschap moet u direct melden aan het UWV. Speciaal hiervoor is het vangnet/ziektewetformulier (www.saszorgportaal.nl – zie downloads: UWV-formulieren). Het UWV neemt dan de loondoorbetaling van u over. Dit kan zowel voor als na het verlof het geval zijn.

LET OP: De Ziektewetvangnetmelding moet na het verlof binnen 3 dagen bij het UWV binnen zijn. Anders geldt de vangnetregeling niet meer. Wees daarom ook bij aansluitend ouderschapsverlof alert op de einddatum van het WAZO-verlof. Als de werknemer nog klachten door de zwangerschap of bevalling heeft, is het verstandig dit bij het UWV te melden. Gebeurt dat niet en heeft de werknemer aansluitend op het ouderschapsverlof toch nog zwangerschap-gerelateerde klachten, dan wil het UWV de loondoorbetaling niet meer op zich nemen. Hierdoor zult u het loon na die periode moeten doorbetalen.

BIJLAGE 10

ENKELE (NIET LIMITATIEVE) VOORBEELDEN VAN TWEEPLOEGENDIENSTEN EN DE HOOGTE VAN DE REISKOSTENVERGOEDING

Tweeploegendiensten

De definitie van 2-ploegendienst is te vinden in artikel 20 van de cao en is sterk vereenvoudigd. Er is sprake van een tweeploegendienst als de diensten van de werknemer elkaar volgens rooster afwisselend opvolgen, waarbij de werknemer alle voorkomende diensten in het tweeploegenrooster draait, hetzij in een vast patroon, hetzij herhaaldelijk en waarbij minimaal één van de wisselende diensten begint of eindigt buiten het dagvenster, welk venster van 06.00 uur tot 18.00 uur loopt.

Of het werk wel of niet wordt overgenomen of dat er wel of geen overlap tussen de diensten is, doet er niet toe.

Een aantal (niet limitatieve) VOORBEELDEN:

1. Werk je de ene week van 06.00 uur tot 14.00 uur en de andere week van 14.00 uur tot 22.00 uur? Dan is er sprake van een tweeploegendienst, omdat de tweede dienst, namelijk die van 14.00 uur tot 22.00 uur buiten het dagvenster van 06.00 uur tot 18.00 uur eindigt. Er is recht op een ploegentoeslag van 15%.
2. Werk je de ene week van 07.00 uur tot 15.00 uur en de andere week van 15.00 uur tot 23.00 uur? Dan is er sprake van een tweeploegendienst, omdat de tweede dienst, namelijk die van 15.00 uur tot 23.00 uur buiten het dagvenster van 06.00 uur tot 18.00 uur eindigt. Er is recht op een ploegentoeslag van 15%.
3. Werk je de ene week van 08.00 uur tot 16.00 uur en de andere week van 12.00 uur tot 20.00 uur? Dan is er sprake van een tweeploegendienst omdat de tweede dienst, namelijk die van 12.00 uur tot 20.00 uur buiten het dagvenster van 06.00 uur tot 18.00 uur valt. Er is recht op een ploegentoeslag van 15%.
4. Werk je echter de ene week van 06.00 uur tot 14.00 uur en de andere week van 10.00 uur tot 18.00 uur, dan is er géén sprake van een tweeploegendienst, omdat beide diensten binnen het dagvenster van 06.00 uur tot 18.00 uur beginnen en eindigen. Je hebt géén recht op een ploegentoeslag.

Reiskostenvergoeding

De afstand wordt bepaald aan de hand van de kortste route volgens de ANWB-routeplanner.

Een aantal (niet limitatieve) voorbeelden:

(1)	
Enkele reisafstand woon-werk: Aantal km te vergoeden:	55 kilometer (km) 55 km – 10 km eigen bijdrage = 45 km x 2 (heen en terugreis) = 90 km
Reiskostenvergoeding:	90 km x € 0,15 per km = € 13,50 per werkdag.

<p>(2)</p> <p>Enkele reisafstand woon-werk: Aantal km te vergoeden:</p> <p>Reiskostenvergoeding:</p>	<p>65 kilometer (km) 65 km – 10 km eigen bijdrage = 55 km x 2 (heen en terugreis) = 110 km 110 km x € 0,15 per km = € 16,50 per werkdag.</p>
<p>(3)</p> <p>Enkele reisafstand woon-werk: Aantal km te vergoeden:</p> <p>Reiskostenvergoeding:</p>	<p>66 kilometer (km) 66 km – 10 km eigen bijdrage = 56 km, echter maximum is volgens de cao 55 km. De heen en terugreis is dan 2 x 55 km = 110 km 110 km x € 0,15 per km = € 16,50 per werkdag.</p>

BIJLAGE 11

REGLEMENT ZWAAR WERK VAN DE STICHTING VORMINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS IN HET SLAGERSBEDRIJF

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities zoals omschreven in artikel 1 van de cao Vormings- en Ontwikkelingswerk Slagersbedrijf. Verder wordt in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid van de Algemene Ouderdomswet;
2. Cao: cao Vormings- en Ontwikkelingswerk Slagersbedrijf;
3. Pensioen: degene die een AOW-uitkering en/of een pensioenuitkering van het pensioenfonds ontvangt;
4. Reglement: Reglement Zwaar werk;
5. Seniorenregeling I: de regeling in de sector Slagersbedrijf die een werknemer van 60 jaar en ouder het recht geeft om in het kader van duurzame inzetbaarheid 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week te gaan werken, tegen doorbetaling van 90% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken en 100% pensioenopbouw;
6. Seniorenregeling II: de regeling in de sector Slagersbedrijf die een werknemer van 60 jaar en ouder het recht geeft om in het kader van duurzame inzetbaarheid 95% van zijn reguliere arbeidsduur per week te gaan werken, tegen doorbetaling van 100% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken en 100% pensioenopbouw;
7. Stichting: Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf, gevestigd te Rijswijk (ZH);
8. Uitkering: het bedrag dat werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst en dat de stichting aan de uitkeringsgerechtigde betaalbaar stelt;
9. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van het reglement recht heeft op een uitkering;
10. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever op verzoek van de werknemer door middel van de vaststellingsovereenkomst is beëindigd;
11. Vaststellingsovereenkomst: de overeenkomst zoals bedoeld in de bijlage bij het reglement, waarin o.a. de uittredingsdatum en de uitkering is vastgelegd;
12. Zwaar werk: die werkzaamheden/functies, waarbij de werknemer, binnen het geautomatiseerde productieproces van een voorverpakkingsbedrijf of centrale slagerij, in een ruimte die gekoeld is tot een temperatuur beneden 12 graden Celsius, zelf werkzaamheden verricht die gelden als fysiek, eenzijdig en sterk repeterend.

Artikel 2 Uitvoering

Het reglement wordt uitgevoerd door het bestuur van de stichting.

Artikel 3 Recht op uitkering

1. Recht op uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die op de uittredingsdatum volledig is gestopt met werken en:
 - a. die vanaf de inwerkingtredingsdatum van dit reglement tot en met 31 december 2025 op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - b. die bij het aanvragen van een uitkering voor een deeltijdpercentage van tenminste 80% in dienst is (minimaal 30,4 uur per week), en;
 - c. die als werknemer minimaal 20 jaar werkzaam is geweest bij een werkgever vallend onder de Cao voor het Slagersbedrijf in een functie die beschouwd kan worden als zwaar werk zoals gedefinieerd in artikel 1, twaalfde lid van dit reglement, en;
 - d. die als werknemer minimaal 10 jaar voorafgaand aan de uittredingsdatum bij dezelfde werkgever, zijnde een voorverpakkingsbedrijf of een centrale slagerij vallend onder de Cao voor het Slagersbedrijf, of diens rechtsvoorganger in dienst is geweest.
2. De uitkeringsgerechtigde ontvangt van de stichting een schriftelijke bevestiging van het recht op uitkering, nadat de werkgever de financiële bijdrage als genoemd in artikel 12, tweede lid aan de stichting heeft betaald. De werkgever die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan, ontvangt een afschrift hiervan.

Artikel 4 Geen recht op uitkering

Geen recht op een uitkering heeft de werknemer:

- a. die ziek is gemeld, gedurende de eerste twee ziektejaren;
- b. die recht heeft op een IVA-uitkering of een Ziektewetuitkering;
- c. die recht heeft op een WGA-uitkering op grond van 80 tot 100% arbeidsongeschiktheid;
- d. die in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een beroep doet op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW);
- e. die recht heeft op een PAWW-uitkering van de stichting PAWW;
- f. die gestopt is met werken op de datum van inwerkingtreding van dit reglement, al dan niet met pensioen is gegaan en die vervolgens weer gaat werken;
- g. die vanaf de inwerkingtredingsdatum van dit reglement t/m 28 februari 2022 in dienst is van een werkgever die een voorschot dan wel een definitieve uitkering heeft verkregen op grond van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW 3).

Artikel 5 Aanvragen uitkering

1. De werknemer die voor een uitkering op grond van dit reglement in aanmerking wil komen dient minimaal 1 maand vóór de gewenste uittredingsdatum gezamenlijk met zijn werkgever een daartoe strekkende aanvraag in bij de stichting.
2. De werknemer en werkgever ontvangen een bevestiging van de aanvraag om uitkering.

3. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde stukken.
4. Bij het indienen van het aanvraagformulier geeft de werknemer toestemming aan de stichting om alle over hem/haar bekende gegevens, die nodig zijn voor het vaststellen van het recht op uitkering, voor de berekening van de duur en de hoogte van de uitkering op te vragen bij de werkgever, waar de werknemer ten tijde van de aanvraag in dienst is.
5. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering verklaart zich bij zijn aanvraag akkoord met de op hem van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit reglement.
6. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering verstrekt alle informatie aan de stichting waarvan hem bekend is dan wel bekend behoort te zijn dat die relevant is voor het vaststellen van het recht op uitkering als ook de duur en hoogte van de uitkering.

Artikel 6 Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

Duur van de uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt met ingang van de uittredingsdatum voor maximaal 36 maanden een maandelijkse uitkering in de zin van dit reglement toegekend, welke uitkering in ieder geval eindigt op de datum waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. De uitkering vangt aan op de eerste van de maand en eindigt op de laatste dag van de maand.

Hoogte van de uitkering

3. De hoogte van het totale bruto uitkeringsbedrag over de totale uitkeringsduur is mede afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de datum waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Het totale bruto uitkeringsbedrag als genoemd in de vorige zin wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en in de vaststellingsovereenkomst vastgelegd.
4. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totale bruto uitkeringsbedrag als genoemd in het derde lid gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de datum waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem gelende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt met dien verstande dat de maandelijkse bruto uitkering nooit meer kan bedragen dan het maximaal van RVU-heffing vrijgestelde bedrag per maand.
5. Indien het maximaal van RVU-heffing vrijgestelde bedrag zoals geldend op de uittredingsdatum of op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst nog niet bekend is, wordt voor de vaststelling van de hoogte van de bijdrage uitgegaan van het dan geldende vrijstellingsbedrag.
6. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband als genoemd in artikel 3, eerste lid, sub b. had, heeft recht op een uitkering naar evenredigheid van zijn arbeidsduur ten opzichte van een fulltime dienstverband (38 uur).

7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uitredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar evenredigheid van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
8. Voor de toepassing van dit reglement wordt een werknemer die deelneemt aan seniorenregeling I als genoemd in artikel 1, vijfde lid aangemerkt als een werknemer met een parttime dienstverband.
9. Voor de toepassing van dit reglement wordt een werknemer die deelneemt aan seniorenregeling II als genoemd in artikel 1, zesde lid aangemerkt als een werknemer met een fulltime dienstverband.
10. Over de uitkering als genoemd in het vierde lid wordt geen 8% vakantietoeslag toegekend.
11. Over de uitkering als genoemd in het vierde lid vindt geen pensioenopbouw plaats.

Uitbetaling van de uitkering

12. De uitkering komt tot uitbetaling nadat de financiële bijdrage als genoemd in artikel 12, tweede lid door de werkgever aan de stichting is voldaan.
13. De uitkering wordt maandelijks door de stichting aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.
14. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.

Artikel 7 Werken tijdens de uitkering

1. Het is verboden om tijdens de looptijd van de uitkering op grond van dit reglement regeling binnen de slagerssector en aanpalende sectoren werkzaamheden te verrichten, van wat voor aard dan ook en tegen welke voorwaarden, vergoeding of beloning dan ook.
2. Het bestuur van de stichting is bevoegd om bij overtreding van het in het eerste lid opgenomen verbod een sanctie op te leggen. De stichting stuurt aan de uitkeringsgerechtigde schriftelijk en gemotiveerd een beslissing van het feit dat een sanctie zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde wordt opgelegd, waarbij in ieder geval vermeld zal worden waarom deze sanctie wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de sanctie is. Verder wordt melding gemaakt van de mogelijkheden voor bezwaar als bedoeld in artikel 14.

Artikel 8 Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van dit reglement eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde opnieuw een dienstbetrekking, niet zijnde een vrijwilligersovereenkomst, in de slagerssector of in een aanpalende sector aanvaardt, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is.
3. Het recht op uitkering eindigt voor de in het eerste lid bedoelde datum indien de uitkeringsgerechtigde in of buiten de slagerssector zich op of na de uittredingsdatum

vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht, wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

4. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt ingeval van overlijden met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, doch in ieder geval met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt.

Artikel 9 Verstrekken van informatie

1. De uitkeringsgerechtigde verstrekt desgevraagd of uit eigen beweging aan de stichting alle informatie waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op beoordeling en het voortbestaan van het recht op uitkering, de duur en hoogte van de uitkering en de betaling daarvan van belang kunnen zijn.
2. De uitkeringsgerechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging in ieder geval informatie aan de stichting en aan de werkgever die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan, over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of de PAWW-regeling na de uittredingsdatum. De stichting kan dit periodiek (laten) toetsen.

Artikel 10 Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. De uitkeringsgerechtigde wordt geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de stichting de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van de eerste oproep daartoe of nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde, heeft ontvangen.
2. De stichting is bevoegd de door de stichting opgelopen schade, als gevolg van door de uitkeringsgerechtigde niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in dit reglement gestelde voorwaarden en verplichtingen, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde. Daarbij behoudt de stichting zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de stichting daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.

5. De stichting stuurt aan de uitkeringsgerechtigde schriftelijk en gemotiveerd een beslissing van het feit dat een sanctie zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde wordt opgelegd, waarbij in ieder geval vermeld zal worden waarom deze sanctie wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de sanctie is. Verder wordt melding gemaakt van de mogelijkheden voor bezwaar als bedoeld in artikel 14.

Artikel 11 Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon aan wie onverschuldigd is betaald. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de stichting heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald. De stichting doet de betreffende persoon van die constatering onverwijld schriftelijk mededeling.
2. Wanneer blijkt dat een uitkering onverschuldigd is betaald, zijn zowel de stichting als de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst is aangegaan, gerechtigd het teveel betaalde bedrag terug te vorderen. De stichting en werkgever treden hierover gezamenlijk in overleg.
3. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een beslissing waarin aan deze persoon gemotiveerd wordt meegedeeld dat aan hem onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij het onverschuldigd betaalde bedrag dient terug te betalen. Deze termijn bedraagt twee weken.
4. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering. De stichting stelt de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald daarvan schriftelijk op de hoogte.
5. Indien de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij om een betalingsregeling verzoeken. Hij dient dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in derde lid bedoelde beslissing in bij de stichting. De stichting neemt, na overleg met de werkgever binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
6. Wanneer de stichting niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de stichting de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
7. Wanneer terugvordering over het lopende kalenderjaar plaatsvindt zal terugvordering van het netto te veel betaalde bedrag plaatsvinden. Vindt terugvordering plaats na afloop van het kalenderjaar waarin de uitkering onverschuldigd is betaald, dan wordt het bruto te veel betaalde bedrag teruggevorderd.
8. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de stichting de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
9. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtigde incassokosten komen, conform de wettelijk

maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.

10. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de stichting in overleg met de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 12 Financiering van de uitkering

1. De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 1, elfde lid heeft ondertekend. Deze werkgever is voor de financiering van het totale bruto uitkeringsbedrag zoals bedoeld in artikel 6, derde lid een financiële bijdrage aan de stichting verschuldigd.
2. De werkgever is de in het eerste lid genoemde financiële bijdrage in één keer aan de stichting verschuldigd. Deze bijdrage wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en in de vaststellingsovereenkomst vastgelegd.
3. De werkgever maakt uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de ingangsdatum van de uitkering de verschuldigde bijdrage zoals genoemd in het tweede lid onder vermelding van de werknemer over aan de stichting.
4. De werkgever die nalaat de ingevolge de in het tweede lid genoemde bedrag te voldoen of tijdig te voldoen, is naast het verschuldigde bedrag wettelijke rente als bedoeld in de artikelen 119 en 120 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek verschuldigd.
5. Wanneer de werkgever nalaat de bijdrage af te dragen of tijdig af te dragen, zal de stichting eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
6. Wanneer de werkgever niet binnen de termijn als genoemd in het vijfde lid betaalt, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau.
7. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de werkgever.
8. Indien de uitkering eindigt als gevolg van artikel 8, leden 1 t/m 4 van dit reglement (einde recht op uitkering) wordt de teveel door de werkgever aan de stichting betaalde bijdrage aan de werkgever teruggestort.

Artikel 13 Voorschriften

Het bestuur van de stichting is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van het reglement. Deze voorschriften moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen in de statuten en in dit reglement.

Artikel 14 Bezwaar

In geval van een bezwaar omtrent de uitvoering van dit reglement kan de werknemer of de uitkeringsgerechtigde zich schriftelijk tot het bestuur van de stichting (Postbus 1234, 2280 CE, Rijswijk) wenden met het verzoek terug te komen op een beslissing op grond van dit reglement.

Artikel 15 Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin het reglement niet voorziet en in situaties waarin de toepassing van het reglement tot een onbillijke uitkomst leidt, beslist het bestuur van de stichting.

Artikel 16 Anti-cumulatie

De werknemer die aanspraak maakt op de uitkering op grond van dit reglement kan geen aanspraak maken op enig andere regeling zoals een wettelijke transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van een sociaal plan van de werkgever met wie hij een vaststellingsovereenkomst is aangegaan.

Artikel 17 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 februari 2022 en heeft geen terugwerkende kracht.

Artikel 18 Citeertitel

Dit reglement wordt aangehaald als: Reglement Zwaar werk.

Meer informatie vindt u op: <https://www.slagers.nl/zwaar-werk-regeling>

BIJLAGE 12

Artikel BW 7:655, eerste lid, onderdeel 1

Dit artikelonderdeel luidt als volgt:

De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken over:

als de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht:

1. geheel of grotendeels voorspelbaar zijn:

de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, alle regelingen over het wisselen van diensten;

of

2. geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn:

i. het beginsel dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;

ii. de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten; en de termijnen die op grond van artikel 628b, lid 3, van toepassing zijn.

BIJLAGE 13

Toelichting op de geel gearceerde lonen in salarisschaal 2

In mei 2022 is een nieuwe Cao voor het Slagersbedrijf overeengekomen met een looptijd van 1 maart 2022 t/m 29 februari 2024. Op dat moment was het wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari 2023 nog niet bekend.

Om op het moment van uitbrengen van dit voorlichtingsboekje (januari 2023) de lezer de op dat moment actuele bruto cao-lonen te kunnen laten zien, is besloten in dit boekje in salarisschaal 2 bij enkele leeftijden en treden het in mei 2022 afgesproken bruto cao-loon te vervangen door het nieuwe WML per 1 januari 2023. Dit ter voorkoming van fouten in de uitbetaling van de lonen vanaf 1 januari 2023. Omdat deze vervanging misschien kan leiden tot vragen bij de lezer, laten we hieronder aan de hand van voorbeelden zien waarom de geel gearceerde bruto cao-lonen van toepassing zijn.

Salarisschaal 2 - Leeftijd 18 jaar

Nieuwe situatie vanwege het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023

Uitgangspunt zijn de *eind mei 2022* gemaakte cao-afspraken over de loonsverhogingen.

Cao-afpraak:

1. Van 1 juni 2022 tot 1 maart 2023 bedraagt het uurloon bruto € 5,85.
2. Per 1 maart 2023 bedraagt het uurloon bruto € 6,06 (= incl. 3,5% loonsverhoging).

Wat wordt het uurloon vanaf 1 januari 2023 en 1 maart 2023 als er rekening wordt gehouden met het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023?

Antwoord:

Uurloon per 1 januari 2023

Per 1 juni 2022 bedraagt het uurloon € 5,85.

Per 1 januari 2023 is het wettelijk minimumloon € 5,88.

Van 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023 bedraagt het uurloon € 5,88.

Uurloon per 1 maart 2023

Volgens cao-afpraak is het uurloon per 1 maart 2023 € 6,06. Dit uurloon is inclusief de afgesproken loonsverhoging van 3,5%. Omdat het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 € 5,88 per uur bedraagt en lager is dan € 6,06 is het uurloon per 1 maart 2023 € 6,06.

Salarisschaal 2 - Leeftijd 19 jaar

Nieuwe situatie vanwege het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023

Uitgangspunt zijn de *eind mei 2022* gemaakte cao-afspraken over de loonsverhogingen.

Cao-afpraak:

3. Van 1 juni 2022 tot 1 maart 2023 bedraagt het uurloon bruto € 7,03.

4. Per 1 maart 2023 bedraagt het uurloon bruto € 7,28 (= incl. 3,5% loonsverhoging).

Wat wordt het uurloon vanaf 1 januari 2023 en 1 maart 2023 als er rekening wordt gehouden met het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023?

Antwoord:

Uurloon per 1 januari 2023

Per 1 juni 2022 bedraagt het uurloon € 7,03.

Per 1 januari 2023 is het wettelijk minimumloon € 7,05.

Van 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023 bedraagt het uurloon € 7,05.

Uurloon per 1 maart 2023

Volgens cao-afpraak is het uurloon per 1 maart 2023 € 7,28. Dit uurloon is inclusief de afgesproken loonsverhoging van 3,5%. Omdat het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 € 7,05 per uur bedraagt en lager is dan € 7,28 is het uurloon per 1 maart 2023 € 7,28.

Salarisschaal 2 - Leeftijd 20 jaar

Nieuwe situatie vanwege het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023

Uitgangspunt zijn de *eind mei 2022* gemaakte cao-afspraken over de loonsverhogingen.

Cao-afpraak:

5. Van 1 juni 2022 tot 1 maart 2023 bedraagt het uurloon bruto € 9,35.

6. Per 1 maart 2023 bedraagt het uurloon bruto € 9,68 (= incl. 3,5% loonsverhoging).

Wat wordt het uurloon vanaf 1 januari 2023 en 1 maart 2023 als er rekening wordt gehouden met het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023?

Antwoord:

Uurloon per 1 januari 2023

Per 1 juni 2022 bedraagt het uurloon € 9,35.

Per 1 januari 2023 is het wettelijk minimumloon € 9,40.

Van 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023 bedraagt het uurloon € 9,40.

Uurloon per 1 maart 2023

Volgens cao-afpraak is het uurloon per 1 maart 2023 € 9,68. Dit uurloon is inclusief de afgesproken loonsverhoging van 3,5%. Omdat het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 € 9,40 per uur bedraagt en lager is dan € 9,68 is het uurloon per 1 maart 2023 € 9,68.

Salarisschaal 2 – Trede 0

Nieuwe situatie vanwege het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023

Uitgangspunt zijn de eind mei 2022 gemaakte cao-afspraken over de loonsverhogingen.

Cao-afpraak:

1. Van 1 juni 2022 tot 1 maart 2023 bedraagt het uurloon € 11,00.
2. Per 1 maart 2023 bedraagt het uurloon € 11,39 (= incl. 3,5% loonsverhoging).

Wat wordt het uurloon vanaf 1 januari 2023 en 1 maart 2023 als er rekening wordt gehouden met het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023?

Antwoord:

Uurloon per 1 januari 2023

Per 1 juni 2022 bedraagt het uurloon € 11,00.

Per 1 januari 2023 is het wettelijk minimumloon € 11,75.

Van 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023 bedraagt het uurloon € 11,75.

Uurloon per 1 maart 2023

Volgens cao-afpraak is het uurloon per 1 maart 2023 € 11,39. Dit uurloon is inclusief de afgesproken loonsverhoging van 3,5%. Omdat het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 € 11,75 per uur bedraagt en hoger is dan € 11,39 blijft het uurloon per 1 maart 2023 € 11,75.

Salarisschaal 2 – Trede 1

Nieuwe situatie vanwege het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023

Uitgangspunt zijn de eind mei 2022 gemaakte cao-afspraken over de loonsverhogingen.

Cao-afpraak:

3. Van 1 juni 2022 tot 1 maart 2023 bedraagt het uurloon € 11,21.
4. Per 1 maart 2023 bedraagt het uurloon € 11,60 (= incl. 3,5% loonsverhoging).

Wat wordt het uurloon vanaf 1 januari 2023 en 1 maart 2023 als er rekening wordt gehouden met het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023?

Antwoord:

Uurloon per 1 januari 2023

Per 1 juni 2022 bedraagt het uurloon € 11,21.

Per 1 januari 2023 is het wettelijk minimumloon € 11,75.

Van 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023 bedraagt het uurloon € 11,75.

Uurloon per 1 maart 2023

Volgens cao-afpraak is het uurloon per 1 maart 2023 € 11,609. Dit uurloon is inclusief de afgesproken loonsverhoging van 3,5%. Omdat het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 € 11,75 per uur bedraagt en hoger is dan € 11,60 blijft het uurloon per 1 maart 2023 € 11,75.

Op het moment van uitbrengen van dit voorlichtingsboekje (december 2022) is in salarisschaal 2 geen rekening is gehouden met de aankomende wijziging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2023 en 1 januari 2024.

BIJLAGE 14

Toelichting op de geel gearceerde lonen in salarisschaal 3

In mei 2022 is een nieuwe Cao voor het Slagersbedrijf overeengekomen met een looptijd van 1 maart 2022 t/m 29 februari 2024. Op dat moment was het wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari 2023 nog niet bekend.

Om op het moment van uitbrengen van dit voorlichtingsboekje (januari 2023) de lezer de op dat moment actuele bruto cao-lonen te kunnen laten zien, is besloten in dit boekje in de salarisschaal 3 bij enkele treden het in mei 2022 afgesproken bruto cao-loon te vervangen door het nieuwe WML per 1 januari 2023. Dit ter voorkoming van fouten in de uitbetaling van de lonen vanaf 1 januari 2023. Omdat deze vervanging misschien kan leiden tot vragen bij de lezer, laten we hieronder aan de hand van twee voorbeelden zien waarom de geel gearceerde bruto cao-lonen van toepassing zijn.

Salarisschaal 3 – Trede 0

Nieuwe situatie vanwege het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023

Uitgangspunt zijn de eind mei 2022 gemaakte cao-afspraken over de loonsverhogingen.

Cao-afpraak:

5. Van 1 juni 2022 tot 1 maart 2023 bedraagt het uurloon € 11,21.
6. Per 1 maart 2023 bedraagt het uurloon € 11,60 (= incl. 3,5% loonsverhoging).

Wat wordt het uurloon vanaf 1 januari 2023 en 1 maart 2023 als er rekening wordt gehouden met het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023?

Antwoord:

Uurloon per 1 januari 2023

Per 1 juni 2022 bedraagt het uurloon € 11,21.

Per 1 januari 2023 is het wettelijk minimumloon € 11,75.

Van 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023 bedraagt het uurloon € 11,75.

Uurloon per 1 maart 2023

Volgens cao-afpraak is het uurloon per 1 maart 2023 € 11,60. Dit uurloon is inclusief de afgesproken loonsverhoging van 3,5%. Omdat het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 € 11,75 per uur bedraagt en hoger is dan € 11,60 blijft het uurloon per 1 maart 2023 € 11,75.

Salarisschaal 3 – Trede 1

Nieuwe situatie vanwege het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023

Uitgangspunt zijn de eind mei 2022 gemaakte cao-afspraken over de loonsverhogingen.

Cao-afpraak:

7. Van 1 juni 2022 tot 1 maart 2023 bedraagt het uurloon € 11,46.

8. Per 1 maart 2023 bedraagt het uurloon € 11,86 (= incl. 3,5% loonsverhoging).

Wat wordt het uurloon vanaf 1 januari 2023 en 1 maart 2023 als er rekening wordt gehouden met het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023?

Antwoord:

Uurloon per 1 januari 2023

Per 1 juni 2022 bedraagt het uurloon € 11,46.

Per 1 januari 2023 is het wettelijk minimumloon € 11,75.

Van 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023 bedraagt het uurloon € 11,75.

Uurloon per 1 maart 2023

Volgens cao-afpraak is het uurloon per 1 maart 2023 € 11,86. Dit uurloon is inclusief de afgesproken loonsverhoging van 3,5%. Omdat het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 € 11,75 per uur bedraagt en lager is dan € 11,86 is het uurloon per 1 maart 2023 € 11,86.

Op het moment van uitbrengen van dit voorlichtingsboekje (december 2022) is in salarisschaal 3 geen rekening is gehouden met de aankomende wijziging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2023 en 1 januari 2024.

BIJLAGE 15

Toelichting op het geel gearceerde loon in salarisschaal 4

In mei 2022 is een nieuwe Cao voor het Slagersbedrijf overeengekomen met een looptijd van 1 maart 2022 t/m 29 februari 2024. Op dat moment was het wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari 2023 nog niet bekend.

Om op het moment van uitbrengen van dit voorlichtingsboekje (januari 2023) de lezer de op dat moment actuele bruto cao-lonen te kunnen laten zien, is besloten in dit boekje in de salarisschaal 4 bij trede 0 het in mei 2022 afgesproken bruto cao-loon te vervangen door het nieuwe WML per 1 januari 2023. Dit ter voorkoming van fouten in de uitbetaling van de lonen vanaf 1 januari 2023. Omdat deze vervanging misschien kan leiden tot vragen bij de lezer, laten we hieronder zien waarom het geel gearceerde bruto cao-loon van toepassing is.

Salarisschaal 4 – Trede 0

Nieuwe situatie vanwege het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023

Uitgangspunt zijn de eind mei 2022 gemaakte cao-afspraken over de loonsverhogingen.

Cao-afpraak:

9. Van 1 juni 2022 tot 1 maart 2023 bedraagt het uurloon € 11,42.

10. Per 1 maart 2023 bedraagt het uurloon € 11,82 (= incl. 3,5% loonsverhoging).

Wat wordt het uurloon vanaf 1 januari 2023 en 1 maart 2023 als er rekening wordt gehouden met het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023?

Antwoord:

Uurloon per 1 januari 2023

Per 1 juni 2022 bedraagt het uurloon € 11,42.

Per 1 januari 2023 is het wettelijk minimumloon € 11,75.

Van 1 januari 2023 t/m 28 februari 2023 bedraagt het uurloon € 11,75.

Uurloon per 1 maart 2023

Volgens cao-afpraak is het uurloon per 1 maart 2023 € 11,82. Dit uurloon is inclusief de afgesproken loonsverhoging van 3,5%. Omdat het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 € 11,75 per uur bedraagt en lager is dan € 11,82 is het uurloon per 1 maart 2023 € 11,82.

Op het moment van uitbrengen van dit voorlichtingsboekje (december 2022) is in salarisschaal 4 geen rekening is gehouden met de aankomende wijziging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2023 en 1 januari 2024.